



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Note de gestion du 28 juillet 2023
relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents des MTECT-MTE-M**

NOR : TREK2319978N

(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)

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

Pour attribution ou information : liste des destinataires <i>in fine</i>	
Résumé : Procédure d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux agents des MTECT-MTE-M 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-M
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 - Circulaire DGAFP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP (RDFF1427139C)	
<u>Note de gestion abrogée :</u> Note de gestion RIFSEEP du 26 juillet 2022 - NOR : TREK2222326N	
Date de mise en application : A compter du 1^{er} janvier 2023	
Pièces annexes : 10 annexes	
N° d'homologation Cerfa :	
Publication au bulletin officiel ministériel	

1	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....
I.	Champ d'application.....
II.	Présentation du dispositif du RIFSEEP.....
A.	<i>Deux composantes au RIFSEEP : IFSE et CIA.....</i>
B.	<i>Cadre règlementaire du RIFSEEP.....</i>
C.	<i>Primes cumulables et non cumulables avec le RIFSEEP.....</i>
2	MODALITÉS DE GESTION DE L'IFSE.....
I.	Gestion des postes au sein des groupes de fonctions.....
A.	<i>Présentation des grilles de groupes de fonctions.....</i>
B.	<i>Gestion des créations ou modifications substantielles des postes.....</i>
C.	<i>Obligation de publication du groupe de fonctions sur la fiche de poste.....</i>
II.	Montant d'IFSE : socle, complément et majoration.....
III.	Accueil de nouveaux entrants.....
A.	<i>Corps dont la gestion est assurée par le pôle ministériel.....</i>
B.	<i>Corps dont la gestion n'est pas assurée par le pôle ministériel (agents en PNA entrante).....</i>
IV.	Gestion des événements de carrière.....
A.	<i>Réexamen de l'IFSE.....</i>
B.	<i>Changements de corps ou de grade.....</i>
C.	<i>Mutation entre services de nature différente (Barème « AC » - Barème « SD »).....</i>
D.	<i>Mobilité des agents au sein du périmètre ministériel.....</i>
V.	Situations spécifiques.....
A.	<i>Mise à disposition « à l'extérieur » payée sur le 217.....</i>
B.	<i>Gestion des élèves et des fonctionnaires stagiaires.....</i>
C.	<i>Mobilité depuis un établissement public sous tutelle du pôle ministériel.....</i>
D.	<i>Disposition transitoire concernant certains agents du MEFI affectés en PNA.....</i>
3	MODALITÉS DE GESTION DU CIA.....
I.	Conditions d'éligibilité.....
II.	Principes généraux de détermination du CIA.....
A.	<i>Éléments pris en compte pour l'appréciation du montant à attribuer.....</i>
B.	<i>Prise en compte du temps de présence au sein du périmètre ministériel.....</i>
III.	Organisation de l'exercice de modulation.....
A.	<i>Fiabilisation du périmètre de la campagne.....</i>
B.	<i>Calcul de l'enveloppe de CIA disponible par service.....</i>
C.	<i>Détermination du montant de CIA.....</i>
D.	<i>Contrôle du respect des enveloppes par service et clôture de la campagne.....</i>
E.	<i>Demandes de dérogation pour les petits services.....</i>
4	BILANS, NOTIFICATIONS ET RECOURS.....
I.	Bilans de l'IFSE et du CIA.....
II.	Notification indemnitaire.....
A.	<i>Principes propres à IFSE.....</i>
B.	<i>Principes propres au CIA.....</i>
III.	Recours.....

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 2023.

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

- payés sur les crédits du programme budgétaire 217 ;
- appartenant à un corps ayant adhéré au RIFSEEP (y compris en détachement sur un corps ayant adhéré au RIFSEEP) ;
- et affectés au sein des services du pôle ministériel (MTECT, MTE et Mer) ou mis à disposition auprès d'un autre organisme.

Les modalités de gestion des agents exerçant une activité syndicale sur la totalité de leur service ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein sont fixées par le [décret n° 2017-1419](#) du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

Les modalités de gestion des agents exerçant une activité syndicale sur une quotité de temps de travail inférieure à 70 % d'un service à temps plein sont également concernés par la présente note.

II. Présentation du 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. Deux composantes au RIFSEEP : IFSE et CIA

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

(a) L'IFSE

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.

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, 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 reconnaît l'expérience professionnelle accumulée au cours du parcours professionnel, indépendamment de l'ancienneté de l'agent.

A chaque groupe de fonctions correspondent des montants d'IFSE minimums et maximums définis dans les arrêtés RIFSEEP (cf. point 1.II.B.).

Le versement de l'IFSE est mensualisé.

(b) Le CIA

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. Il est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est annualisé.

B. Cadre réglementaire du RIFSEEP

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 logements 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 réglementaires (dit « plafonds ») d'IFSE et de CIA sont compilés en annexe 5.

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 cumulable 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. point 2.II.).

La liste de toutes les primes cumulables, non cumulables ou faisant l'objet d'un complément d'IFSE figure en annexe 1. Cette annexe se fonde en partie sur l'arrêté interministériel du 27 août 2015 ([RDFF1519795A](#)) qui établit la liste des indemnités cumulables avec le RIFSEEP.

2

Modalités de gestion de l'IFSE

I. 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 au point 1.II.A.(a), l'identification de fonctions communes par types de poste permet de les classer au sein des groupes de fonctions.

Ce classement est défini en annexe 6 pour chaque corps ou emploi concerné au sein d'une grille de fonctions, compte tenu de la nature du service d'affectation (cf. annexe 3). Pour certains corps, des regroupements ont été réalisés. L'annexe 4 précise pour chaque corps (liste non-exhaustive) les grilles de fonctions et barèmes applicable (annexe 6).

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

Les services employeurs sont invités à présenter pour information à leur comité social d'administration local 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 déterminent 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 du classement des postes sont effectués par la structure en charge de la gouvernance du service concerné, garante de la cohérence nationale du classement des postes dans les groupes de fonctions de l'IFSE. Les structures chargées de gouvernance et leur périmètre de gestion sont définis à l'annexe 2. Ces dernières s'appuieront sur les éléments donnés dans cette même annexe. 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 aux fonctions exercées à titre principal (cf. annexe 2).

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 lesquels le poste est ouvert.

Par ailleurs, les services des ressources humaines de proximité doivent veiller à renseigner, en liaison avec le CMGP, 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 d'IFSE de l'agent.

II. Montant d'IFSE : socle, complément et majoration

Il a été défini par le ministère un montant d'IFSE appelé « 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 différenciés par grade et nature d'affectation (administration centrale et services déconcentrés d'Ile-de-France ou autres services déconcentrés).

Le socle indemnitare constitue le montant d'IFSE minimal en vigueur au sein du pôle ministériel.

De plus, la nature de certaines sujétions rencontrées sur les fonctions exercées par les agents peut entraîner l'attribution d'un complément d'IFSE, dans la limite des plafonds réglementaires. Ces compléments IFSE sont indiqués en annexe 6 pour chacun des corps concernés.

Par ailleurs, les majoration d'IFSE sont indiquées en annexe 6.II.B. Chaque majoration ne peut être attribuée qu'une fois au cours de la carrière.

Enfin, les événements RH intervenant au cours de la carrière d'un agent sont de nature à faire évoluer l'IFSE de celui-ci (cf. 2.IV.).

A noter que les agents au RIFSEEP, affectés dans les services déconcentrés d'Ile-de-France, 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 plafonds réglementaires qui leur sont applicables demeurent ceux des services déconcentrés.

	Modalités de gestion (mobilité, promotion, montants socles, compléments IFSE)		Plafonds réglementaires (IFSE et CIA)	
	AC	SD	AC	SD
Administration centrale	X		X	
Services déconcentrés d'IdF	X			X
Autres services		X		X

Nonobstant les principes énoncés dans la présente note, du fait de situations spécifiques, certains agents peuvent se voir attribuer un montant d'IFSE inférieur au socle leur étant normalement applicable. De même, ils peuvent être exclus des modalités d'évolution de l'IFSE prévues au 2.IV. (notamment le réexamen de l'IFSE, les évolutions prévues en cas de mobilité, etc.). 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.

III. Accueil de nouveaux entrants

Les nouveaux entrants sont les agents qui n'étaient pas payés précédemment sur le périmètre ministériel (sur le programme 217, sur le budget des établissements publiques sous tutelle du ministère ou sur le budget annexe « Contrôle et exploitation aériens » de la DGAC).

Il peut s'agir d'une primo-affectation dans la fonction publique, d'une réintégration d'un agent du pôle ministériel 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 attestation 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. Corps dont la gestion est assurée par le pôle ministériel

(a) Entrants n'ayant pas d'ancienneté en qualité de fonctionnaire

C'est notamment 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, auquel vient s'ajouter le ou les éventuel(s) complément(s) d'IFSE.

(b) 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.

Le montant d'IFSE sera déterminé par référence au régime indemnitaire antérieur de l'agent.

Pour les agents dont la rémunération antérieure est supérieure aux montants socles afférents au groupe de fonctions qu'ils rejoignent :

1. Agents au RIFSEEP et ne percevant aucune autre prime ou indemnité

Le principe du maintien de l'IFSE, hors éventuel complément d'IFSE est retenu, dans la limite des plafonds réglementaires appliqués au corps statutaire d'accueil du candidat et au groupe de fonctions du poste concerné. Il s'entend hors versements non permanents ou exceptionnels, notamment le CIA.

Si le futur poste de l'agent prévoit l'attribution d'un ou de plusieurs compléments, la rémunération indemnitaire antérieure sera comparée au montant d'IFSE complément inclus déterminée pour le poste au sein du pôle ministériel. L'IFSE hors complément de l'agent sera ajustée, sans pouvoir être inférieure au socle, afin que le montant d'IFSE, complément inclus, soit égal à la rémunération indemnitaire antérieure.

Ce dispositif permet aux services employeurs de disposer d'une forte liberté d'action lors des recrutements. Au-delà du maintien indemnitaire, les services employeurs devront considérer la cohérence du montant d'IFSE retenu d'une part, avec les montants d'IFSE fixés pour les agents exerçant les mêmes natures de fonctions et, d'autre part, avec les niveaux d'IFSE des autres agents du service, selon la hiérarchisation des responsabilités.

Pour tous les recrutements dont le montant de l'IFSE sera supérieur à 30% du montant socle défini pour le grade et le groupe de fonctions du poste recruté, les services employeurs informeront le bureau BDPR en transmettant : l'attestation financière émise par l'employeur

précédent, la fiche indemnitaire transmise aux services de paye fixant le montant de l'IFSE lors de la prise en charge ainsi que les éléments ayant contribué à l'analyse prévue au paragraphe précédent.

2. Autres agents

Une dérogation sera demandée à PREMS, selon le principe du maintien indemnitaire, dans la limite des plafonds réglementaires appliqués au corps statutaire d'accueil du candidat et au groupe de fonctions du poste concerné.

A cet effet, le service employeur transmettra les éléments suivants :

- attestation financière émise par l'employeur précédent ;
- fiche de poste, faisant apparaître le groupe de fonctions ;
- organigramme détaillé du service ;
- montants d'IFSE fixés pour les agents exerçant les mêmes natures de fonctions et niveaux d'IFSE des autres agents du service, selon la hiérarchisation des responsabilités.

B. Corps dont la gestion n'est pas assurée par le pôle ministériel (agents en PNA entrante)

Pour rappel, l'accueil d'un agent en position d'activité (dite « PNA ») au sens du [décret n°2008-370](#) ne peut s'opérer 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 ;
- il est affecté sur un poste au sein du pôle ministériel ou dans les établissements publics placés sous sa tutelle.

Ces missions sont définies dans le statut de son corps d'appartenance.

Durant cette période, 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 étant rémunéré par son administration d'accueil (par le pôle ministériel sur les crédits du programme 217), la doctrine de gestion est celle qui est déterminée par son employeur.

	IFSE	CIA	Clause de réexamen
Corps référencés en annexe 6 Corps communs de catégorie B ou C Corps « A type » ou A +	Application des modalités de gestion du pôle ministériel	Application des modalités de gestion du pôle ministériel, dans toutes les situations.	Application des modalités de gestion du pôle ministériel, dans toutes les situations.
Toutes autres situations	Application des modalités de gestion de l'administration d'origine		

Sous réserve du respect des plafonds réglementaires de leur corps d'appartenance, les modalités de gestion définies dans cette note, et notamment aux points 2.III.A. et IV., s'appliquent aux agents :

- appartenant à un corps référencé en annexe 6 ;
- appartenant à un corps de catégorie A constitué de 3 grades, dont l'indice de l'échelon sommital du grade terminal est au moins hors échelle C ou indice majoré 1173 (dit « corps A + ») et dont l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP prévoit le classement en quatre groupes de

fonctions. Dans ce cas, il convient de se référer à l'annexe 6.I.A afférente aux « ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts » ;

- appartenant à un corps de catégorie A constitué de 3 grades, dont l'indice de l'échelon sommital du grade terminal n'atteint pas hors échelle C (dit « corps A type ») et dont l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP prévoit le classement en quatre groupes de fonctions. Dans ce cas, il convient de se référer à l'annexe 6.II.A « corps A type » ;
- appartenant à un corps de catégorie B dont le décret statutaire renvoie au [décret n°2009-1388](#) (dit « corps commun de catégorie B ») et dont l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP prévoit le classement en trois groupes de fonctions. Dans ce cas, il convient de se référer à l'annexe 6.III.A « corps commun de catégorie B » ;
- appartenant à un corps de catégorie C dont le décret statutaire renvoie au [décret n°2016-580](#) (dit « corps commun de catégorie C »). Dans ce cas, il convient d'utiliser l'annexe 6.IV.A « corps commun de catégorie C ».

L'annexe 4 précise pour chaque corps (liste non-exhaustive) les grilles de fonctions et barèmes applicable (annexe 6).

Dans tous les autres cas, les dispositions qui leur sont appliquées sont celles de leur administration d'origine à l'exception des modalités liées au réexamen de l'IFSE et au CIA.

Dans ce cas, les services RH doivent porter attention à l'actualité indemnitaire qui peut concerner la gestion du corps de ces agents. Ils doivent se référer aux instructions et circulaires appliquées par leur administration d'origine.

IV. Gestion des événements de carrière

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, hors complément, a été définie pour chaque corps ou emploi, grade et nature de service d'affectation. Ces variations sont présentées en annexe 6.

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 égal au socle d'IFSE prévu en annexe 6. Si ce n'est pas le cas, le montant d'IFSE est réajusté au niveau de ce socle.

Dans la limite des montants maximums réglementaires, viennent s'y ajouter le(s) éventuel(s) complément(s) d'IFSE, si l'agent en bénéficie (cf. 2.II.).

Par ailleurs, lorsque plusieurs événements de carrière interviennent à une même date d'effet, ces derniers doivent être traités dans l'ordre suivant :

- A. Réexamen de l'IFSE ;
Le cas échéant, mesures catégorielles (évolution des modalités de gestion, des socles, etc.) sont prise en compte après réexamen et avant les évènements ci-après.
- B. Changement de corps ou de grade ;
- C. Mutation entre services de nature différente (Barème « AC » - Barème « SD ») ;
- D. Mobilité des agents au sein du périmètre ministériel.

A. Réexamen de l'IFSE

Un réexamen de l'IFSE est organisé chaque année.

(a) Eligibilité

Sont éligibles les agents présents au sein du pôle ministériel au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le réexamen est opéré et présents en continuité au sein du pôle ministériel ou d'un établissement public sous tutelle sur une période de référence de trois ans :

- Borne de début : 1^{er} janvier de l'année N-3 ;
- Borne de fin : 31 décembre de l'année N-1.

(b) Montant du réexamen

Le montant de réexamen est déterminé pour chaque agent en fonction de l'évolution de son IFSE, hors complément, au regard d'un montant cible :

$$\text{Ecart constaté} = \text{IFSE}_{\text{borne de fin}} - \text{IFSE}_{\text{Borne de début}}$$

Le montant cible est l'augmentation attendue au cours de la période de référence. Il est indiqué en annexe 6 pour chaque corps ou regroupement de corps. En cas de changement de corps durant la période de référence, le montant cible retenu pour l'agent est celui de son corps d'appartenance à la borne de fin.

Par ailleurs, le réexamen de l'IFSE ne peut en aucun cas conduire à une baisse d'IFSE ou à une augmentation supérieure au montant cible.

$$0 \text{ €} \leq \text{Montant de réexamen} \leq \text{montant cible}$$

Ainsi, trois situations sont à envisager :

- Lorsque l'écart constaté est négatif (baisse d'IFSE sur la période) :

$$\text{Montant de réexamen} = \text{Montant cible}$$

- Lorsque l'écart constaté est compris entre 0 € et le montant cible :

$$\text{Montant de réexamen} = \text{montant cible} - \text{écart constaté}$$

- Lorsque l'écart constaté est supérieur au montant cible :

$$\text{Montant de réexamen} = 0 \text{ €}$$

Le montant de réexamen vient s'ajouter au montant d'IFSE de l'agent, hors complément, au 1^{er} janvier de l'année N.

B. Changements de corps ou de grade

La promotion d'un agent (au choix, après examen professionnel ou suite à la réussite à un concours) qui entraîne un avancement de grade ou un changement de corps, est valorisée par une variation du montant de son IFSE, hors complément.

(a) Changement de grade

Un avancement de grade entraîne pour un agent une augmentation du montant de son IFSE, hors complément, à hauteur de la variation d'IFSE définie au sein de chaque annexe 6.

Dans le cas où le montant d'IFSE obtenu, hors complément, s'avère inférieur au socle d'IFSE du nouveau grade de l'agent, il est ajusté au niveau de ce socle.

Par ailleurs, le montant d'IFSE, complément d'IFSE inclus, ne peut pas dépasser le plafond réglementaire défini pour le corps et groupe de fonctions de l'agent (cf. 2.II.).

(b) Changement de corps

À la suite d'un changement de corps (promotion, détachement dans un emploi ou fin de détachement dans un emploi), le montant d'IFSE hors complément évolue à hauteur de la variation d'IFSE définie dans la grille du nouveau corps de l'agent figurant dans l'annexe 6, à la date d'effet de ce changement.

Le service RH de l'agent, en lien avec son service de paye, 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 peut entraîner un ajustement du montant d'IFSE, hors complément, au niveau du socle d'IFSE de son groupe de fonctions et de son grade d'accueil. Le service RH de l'agent doit lui notifier ce nouveau groupe de fonctions.

Dans le cas où le montant d'IFSE obtenu, hors complément, s'avère inférieur au socle d'IFSE correspondant à la nouvelle situation de l'agent, il est ajusté au niveau de ce socle.

Par ailleurs, le montant d'IFSE, complément d'IFSE inclus, ne peut pas dépasser le plafond réglementaire défini pour le corps et groupe de fonctions de l'agent (cf. 2.II.).

C. Mutation entre services de nature différente (Barème « AC » - Barème « SD »)

L'annexe 3 liste les différentes natures de service.

Quand un agent mute d'un service sur le barème « SD » (service déconcentré hors IdF) vers un service sur le barème « AC » (administration centrale ou un service déconcentré d'IdF), le montant de son IFSE hors complément est augmenté de la variation d'IFSE définie au sein de l'annexe 6.

Quand un agent mute d'un service sur le barème « AC » (administration centrale ou un service déconcentré d'IdF) vers un service sur le barème « SD » (service déconcentré hors IdF), le montant de son IFSE hors complément est diminué du montant de la variation d'IFSE définie au sein de l'annexe 6.

Dans l'une ou l'autre de ces situations, si le montant d'IFSE hors complément est inférieur au socle du groupe de fonctions de l'agent, il est ajusté au niveau de ce socle.

Par ailleurs, le montant d'IFSE, complément d'IFSE inclus ne peut pas dépasser le plafond réglementaire défini pour le corps et groupe de fonctions de l'agent (cf. point 2.II.).

D. Mobilité des agents au sein du périmètre ministériel

La notion de périmètre ministériel est entendue dans un sens large : elle englobe les services du pôle ministériel, mais aussi le champ des établissements publics sous tutelle du pôle ministériel.

Les règles décrites ci-dessous concernent la mobilité des agents au sein de ce périmètre. Elles incluent donc les mutations entre services du pôle ministériel, mais aussi les mobilités depuis les établissements publics vers les services du pôle ministériel.

Les mobilités depuis l'extérieur de ce périmètre sont traitées au point 2.III..

(a) Changement de groupe ou de sous-groupe de fonctions ascendant

Dans ce cas où l'agent mute et prend un poste classé dans un groupe de fonctions supérieur, le montant de l'IFSE de l'agent, hors complément, 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 seule fois, quel que soit le nombre de « sauts de groupe ».

Les variations d'IFSE applicables par corps ou emploi sont définies au sein de l'annexe 6.

Dans le cas où le montant d'IFSE obtenu, hors complément, s'avère inférieur au socle d'IFSE du groupe de fonctions du poste d'accueil, celui-ci est ajusté au niveau de ce socle.

Par ailleurs, le montant d'IFSE, complément d'IFSE inclus, ne peut pas dépasser le plafond réglementaire défini pour le corps et groupe de fonctions de l'agent (cf. 2.II.).

(b) 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 n'implique un changement de groupe de fonctions.

Toutefois, de manière à valoriser une diversification du parcours professionnel de l'agent et l'acquisition de connaissances et de compétences nouvelles, le montant de son IFSE, hors complément, est augmenté à hauteur de la variation d'IFSE définie au sein de l'annexe 6.

La mutation doit remplir les conditions suivantes :

- elle doit se matérialiser par un changement de résidence administrative ou de structure d'affectation. L'annexe 3 précise les périmètres de chaque structure.
- le poste précédent doit avoir été occupé au moins 3 ans.

Dans le cas contraire, le changement de poste n'entraîne aucune évolution du niveau d'IFSE.

Par ailleurs, le montant d'IFSE, complément d'IFSE inclus, ne peut pas dépasser le plafond réglementaire défini pour le corps et groupe de fonctions de l'agent (cf. point 2.II.).

V. Situations spécifiques

A. Mise à disposition « à l'extérieur » payée sur le 217

Les agents mis à disposition dans le cadre du code général de la fonction publique ([Livre V, Titre Ier, Chapitre II, Section 4, Sous-section 3](#)) 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, 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 (SG/DRH/PREMS/2BP), 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, la gestion administrative et financière de l'agent, dont la gestion indemnitaire, reste à la charge de l'administration d'origine de l'agent.

Les bureaux de ressources humaines de proximité doivent donc porter une attention particulière à ces agents, notamment concernant le suivi des évolutions de leur situation

administrative qui pourraient produire un impact sur leur situation indemnitaire, en lien avec la convention de mise à disposition.

Pour rappel, les règles de gestion de l'IFSE (socles, variations IFSE ou compléments) leur sont appliquées dans les conditions de la présente note.

Les bureaux de ressources humaines de proximité doivent signaler tout changement dans leur situation indemnitaire aux bureaux en charge de la gestion administrative et de la paye du pôle ministériel (CMGP), pour prise en compte.

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

B. Gestion des élèves et des fonctionnaires stagiaires

(a) Elèves fonctionnaires

Les modalités de gestion de l'IFSE des agents ayant le statut d'élève et pris en charge budgétairement sur le programme 217, sont définies en annexe 6.

Les élèves fonctionnaires précédemment fonctionnaires titulaires bénéficient du maintien de leur montant indemnitaire antérieur (hors CIA ou autres primes liées à la manière de servir et versements exceptionnels). A contrario, les élèves fonctionnaires n'ayant pas été fonctionnaires titulaires précédemment ne bénéficient pas de l'IFSE.

A la date d'effet de leur titularisation, ils sont gérés comme de nouveaux entrants sur le périmètre ministériel (cf. 2.III.A.(a) et (b)).

(b) Fonctionnaires stagiaires

Les fonctionnaires stagiaires affectés sur un poste identifié au sein du pôle ministériel sont classés dans le groupe de fonctions auquel le poste est rattaché, et sont soumis aux modalités de gestion définies par la présente note, notamment les socles indemnitaires.

Les fonctionnaires stagiaires n'étant pas affectés sur un poste identifié au sein du pôle ministériel et précédemment fonctionnaires bénéficient du maintien de leur montant indemnitaire antérieur (hors CIA ou autres primes liées à la manière de servir et versements exceptionnels). A la date d'effet de leur titularisation, ils sont gérés comme de nouveaux entrants sur le périmètre ministériel (cf. 2.III.A.(a) et (b)).

C. Mobilité depuis un établissement public sous tutelle du pôle ministériel

La mobilité ou la réintégration suite à un détachement d'un agent venant d'un établissement public sous tutelle du pôle ministériel vers un service du pôle ministériel est gérée comme une mobilité au sein du pôle ministériel.

Aussi, les variations d'IFSE relatives à la mobilité exposées aux points 2.IV.C. et D. leur sont appliquées.

A noter, des différences de classement des fonctions au sein des groupes de fonctions peuvent exister entre les établissements publics sous tutelle et les services du pôle ministériel. Selon les cas rencontrés, il est impératif de prendre attache auprès du service de ressources humaines de l'établissement public concerné. En effet, ces derniers 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 services en délégations territoriales), même s'il est souhaitable qu'ils 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 de l'évolution de groupe de fonctions qui peut intervenir du fait de cette mobilité.

D. Disposition transitoire concernant certains agents du MEFI affectés en PNA

A titre individuel, les secrétaires administratifs, les adjoints administratifs et les adjoints techniques des MEFI, affectés en PNA au sein du pôle ministériel 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.

3

Modalités de gestion du CIA

En dehors des principes généraux de gestion concernant le CIA présentés ci-après, la DRH (DRH/Service P/PREMS/BDPR) communiquera chaque année auprès des services les modalités liées au déroulement de la campagne annuelle de CIA du pôle ministériel, en indiquant :

- la date de référence prise en considération pour déterminer l'éligibilité des agents pour la campagne. En 2023, la date de référence à considérer est le 1^{er} avril 2023 ;
- les montants de construction budgétaire pour le calcul des enveloppes et les fourchettes de modulation déterminés par nature de service, catégorie, corps et/ou grade ;
- le calendrier de réalisation de la campagne.

Pour tous les agents présents l'année de référence mais ne répondant pas aux critères d'éligibilité, BDPR examinera, en lien avec les services employeurs, les conditions de traitement de ces situations.

I. Conditions d'éligibilité

Un agent peut bénéficier d'un CIA dans les conditions cumulatives ci-dessous :

- bénéficier du RIFSEEP (appartenir à un corps ayant fait l'objet d'un arrêté d'adhésion) ;
- être présent dans les effectifs du pôle ministériel à la date de référence ;
- être payé sur les crédits du programme 217.

	Éligible	Non éligible
Situation de l'agent	<ul style="list-style-type: none">• Fonctionnaire relevant d'un corps ayant adhéré au RIFSEEP• Contractuel en stage préalable à la titularisation en application de l'article L352-4 du code général de la fonction publique (et percevant sur cette période de l'IFSE)	<ul style="list-style-type: none">• Fonctionnaire relevant d'un corps n'ayant pas adhéré au RIFSEEP• Contractuel à durée déterminée ou indéterminée, hors stage préalable à la titularisation• Ouvrier des parcs et ateliers et des bases aériennes
Position administrative	<ul style="list-style-type: none">• Agent en activité, y compris en délégation de gestion (agents MASA notamment)• Agent en position d'activité (PNA) entrante• Agent mis à disposition (MAD) sortante• Agent en détachement entrant	<ul style="list-style-type: none">• Agent en détachement sortant (autre ministère, administration ou structure)• Agent en MAD entrante• Agent en disponibilité• Agent en congé parental• Agent faisant 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	<ul style="list-style-type: none">• Agent présent dans les effectifs à la date de référence	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• Congé maladie : congés de maladie ordinaire (CMO), congé de longue maladie (CLM) ou	<ul style="list-style-type: none">• Agent en congé formation professionnelle.

	de longue durée (CLD), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). • Congé maternité/paternité/adoption.	
--	--	--

II. Principes généraux de détermination du CIA

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

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 selon différents critères :

- réalisation d'objectifs ;
- capacité à travailler en équipe ;
- connaissance du domaine d'activités ;
- prise en charge de missions complémentaires.

Les critères pris en compte peuvent également être en lien avec des orientations stratégiques propres à chaque employeur :

- implication dans les projets du service ;
- participation à des missions collectives rattachées à l'environnement professionnel.

Les situations individuelles spécifiques sur la période écoulée ayant induit une charge de travail supplémentaire et/ou une exposition particulière (situations d'intérim, notamment) 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.

Par ailleurs, le montant de CIA est fixé entre 0 € et le plafond réglementaire du CIA fixé par groupe de fonctions et par types de service (AC/SD). Ces plafonds réglementaires sont indiqués en annexe 5. Le CIA est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Des montants de construction budgétaire des enveloppes de CIA et des fourchettes de modulation, en fonction de la manière de servir, sont définis pour chaque corps ou grades concernés et présentés en annexe 7.

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

Niveau de Modulation du CIA	Manière de servir
Insuffisant	L'agent fait preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans ses missions.
A développer	L'agent détient des connaissances élémentaires, qui nécessitent un accompagnement important.
Satisfaisant	L'agent détient des connaissances générales, en conformité avec les attentes hiérarchiques. Les situations courantes sont traitées en autonomie.

Confirmé	L'agent détient des connaissances approfondies. Les situations complexes sont traitées en autonomie ou avec une très forte implication.
Exceptionnel	L'agent domine les sujets traités et est capable de les faire évoluer tout en faisant preuve d'une implication au-delà des attentes.

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.

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. Prise en compte du temps de présence 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 présence proratisé	Temps de présence non proratisé
Situation de l'agent	<ul style="list-style-type: none"> • Temps de présence sur l'année au sein du périmètre ministériel (services du pôle ministériel et temps passé antérieurement depuis le début de l'année de gestion au sein de l'établissement public sous tutelle du ministère) • Périodes de CLM/CLD • Quotité de travail strictement inférieure à temps partiel à 80% 	<ul style="list-style-type: none"> • 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) prévu à l'article L822-21 du code général de la fonction publique. • Temps partiel thérapeutique (quelle que soit la quotité en application du décret n° 2010-997)

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. 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 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 la souveraineté alimentaire (MASA). Ils sont toutefois intégrés dans le périmètre de l'exercice par DRH/DSNUMRH. La mise en paye pour le compte du pôle ministériel sera assurée par le MASA via son outil SIRH.

B. 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 construction budgétaire 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. 3.III.E.).

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

C. 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 3.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 ;
- les directeurs de l'environnement, de l'aménagement et du logement ;
- les directeurs de la mer (DM en Outre-mer) ;
- les directeurs interrégionaux de la mer (DIRM) ;
- le directeur de la mer et du littoral de Corse (DMLC) ;
- les directeurs des STRMTG, CETU et du CNPS ;
- les directeurs interdépartementaux des routes ;
- les directeurs généraux d'administration centrale (DGAMPA, DGITM, DGALN, CGDD, DGEC, DGPR, SG) ;
- le vice-président de l'Inspection générale de l'environnement et du développement durable.

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 du CIA (dont le montant dépend du groupe de fonctions d'appartenance (cf. annexe 5), faute de quoi, le montant de CIA ne peut être attribué dans l'outil pour l'agent.

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 peuvent alors plus y effectuer de modification. Un délai est en effet nécessaire pour prévoir ensuite l'injection des montants de CIA en paye.

E. Demandes de dérogation pour les petits services

Les services employeurs comportant moins de 10 agents éligibles au RIFSEEP (tous corps et grades confondus) pourront, en cas de dépassement de leur enveloppe, solliciter l'arbitrage du bureau BDPR 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.

4

Bilans, Notifications et Recours

I. Bilans de l'IFSE et du CIA

Chaque début d'année N+1, les services employeurs sont invités à présenter en comité social d'administration, 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 type des bilans de l'IFSE et du CIA sont disponibles en annexes 8 et 9.

Pour alimenter ces bilans, les services employeurs utilisent l'outil indemnitaire RGP Primes, qui permet l'édition des données nécessaires à leur réalisation. Chaque service employeur dispose uniquement 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 qui pourra venir enrichir les données IFSE éditées au niveau local.

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

II. Notification indemnitaire

Les notifications, directement produites dans l'outil RGP Primes, 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 à son responsable hiérarchique 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 ce besoin.

A. Principes propres à IFSE

La notification de l'IFSE doit être réalisée à chaque 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 le service employeur. Chaque notification présentera les montants indemnitaires proratisés en fonction du temps de présence de l'agent dans chaque service.

B. Principes propres au CIA

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

III. Recours

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

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

* *
*

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

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

Pour les ministres et par délégation
Le directeur des ressources humaines

Signé

Jacques CLÉMENT

Le contrôleur budgétaire et comptable ministériel

Visé

Arnaud PHELEP

Liste des destinataires

Services en 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)

Services départementaux :

- 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)

Services interrégionaux :

- Directions interdépartementales des routes (DIR)
- Directions inter-régionales de la mer (DIRM)

Services à compétences nationales non rattachés à une direction générale

- Centre d'études des tunnels (CETU)
- Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG)
- Armement des phares et balises (APB)

Directions générales d'administration centrale du pôle ministériel :

- Bureau des cabinets
- Commissariat général au développement durable (CGDD)
- Délégation à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)
- Direction générale de la prévention des risques (DGPR)
- Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN)
- Direction générale de l'aviation civile (DGAC)
- Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC)
- Direction générale des affaires des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA)
- Direction générale des infrastructures, de transports et des mobilités (DGITM)
- Inspection générale de l'environnement et du développement durable (CGEDD)

Copie pour information :

- Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique
- Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse
- Ministère de l'intérieur et des outre-mer
- Ministère de la culture
- Ministère de la justice
- Ministère de la santé et de la prévention
- Ministère de la transformation et de la fonction publiques
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire
- Ministère des armées
- Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
- Agence nationale de l'habitat (ANAH)

- Agence nationale du contrôle du logement social (ANCOLS)
- Agences de l'eau
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)
- École nationale des ponts et chaussées (ENPC)
- École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE)
- Établissement national des invalides de la marine (ENIM)
- Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)
- Météo-France (MF)
- Office française pour la Biodiversité (OFB)
- Parcs nationaux de France
- Université Gustave Eiffel (UGE)
- Voies navigables de France (VNF)
- Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD – Ministère de l'Intérieur et des outre-mer)
- SG/DRH/CRHAC
- SG/DRH/D
- SG/DRH/P/DSNUM
- Centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF)
- Centre ministériel de gestion des personnels (CMGP)



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE
DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL

nexes

**A la note de gestion du 28 juillet
2023 relative à la mise en œuvre du
RIFSEEP pour les agents des
MTECT-MTE-M**

NOR : TREK2319978N

Direction des ressources humaines

Applicable à compter du 1^{er} janvier 2023

1	PRIMES ET INDEMNITÉS CUMULABLES ET NON CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP.....
2	RÔLE DES CHARGÉS DE GOUVERNANCE ET ÉLÉMENTS D'APPUI AU CLASSEMENT DES POSTES DANS LES GRILLES DE FONCTIONS.....
I.	Rappel du périmètre et du rôle des chargés de gouvernance.....
II.	Éléments d'appui au classement des postes dans les grilles de fonctions.....
III.	Fonctions spécifiques au sein des grilles de fonctions.....
3	MODALITÉS DE GESTION PAR SERVICE.....
I.	Administration centrale et services assimilés.....
II.	Services déconcentrés.....
3.II.A.	<i>Services déconcentrés d'Ile-de-France.....</i>
3.II.B.	<i>Services déconcentrés hors Ile-de-France.....</i>
4	RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES.....
I.	Corps de catégorie A+ sur grille de fonctions commune.....
II.	Corps et emplois de catégorie A sur grille de fonctions commune.....
III.	Corps de catégorie B sur grille de fonctions commune.....
IV.	Corps et emplois de catégorie C.....
V.	Corps et emplois de catégorie A et B sur grille de fonctions spécifique.....
VI.	Corps et emplois sur modalités de gestion spécifique.....
5	PLAFONDS RÉGLEMENTAIRES DU RIFSEEP.....
I.	Corps de catégorie A+ sur grille de fonctions commune.....
II.	Corps et emplois de catégorie A sur grille de fonctions commune.....
III.	Corps de catégorie B sur grille de fonctions commune.....
IV.	Corps et emplois de catégorie C.....
V.	Corps et emplois de catégorie A et B sur grille de fonctions spécifique.....

6	GRILLES DE FONCTIONS ET BARÈMES D'IFSE.....
I.	Corps de catégorie A+ sur grille de fonctions commune.....
6.I.A.	<i>Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts, et corps A+ en PNA.....</i>
6.I.B.	<i>Administrateur de l'Etat.....</i>
6.I.C.	<i>Architecte et urbaniste de l'Etat.....</i>
II.	Corps et emplois de catégorie A sur grille de fonctions commune.....
6.II.A.	<i>Attaché d'administration de l'Etat, et Corps A-type en PNA.....</i>
6.II.B.	<i>Ingénieur des travaux publics de l'Etat.....</i>
6.II.C.	<i>Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement.....</i>
III.	Corps de catégorie B sur grille de fonctions commune.....
6.III.A.	<i>Corps commun de catégorie B.....</i>
6.III.B.	<i>Technicien supérieur du ministère chargé de l'agriculture.....</i>
IV.	Corps de catégorie C.....
6.IV.A.	<i>Corps commun de catégorie C.....</i>
6.IV.B.	<i>Corps des adjoints techniques des administrations de l'État.....</i>
V.	Corps et emplois de catégorie A et B sur grille de fonctions spécifique.....
6.V.A.	<i>Chargé d'études documentaires.....</i>
6.V.B.	<i>Conseiller techniques de service social.....</i>
6.V.C.	<i>Assistant de service social.....</i>
6.V.D.	<i>Infirmier de catégorie A et B.....</i>
6.V.E.	<i>Officier de port.....</i>
6.V.F.	<i>Officier de port adjoint.....</i>
7	MODALITÉS DE GESTION DU CIA.....
I.	Montants de construction budgétaire pour le calcul des enveloppes.....
II.	Fourchettes de modulation pour les services sur le barème « AC ».....
III.	Fourchettes de modulation pour les services sur le barème « SD ».....
8	FICHES INDEMNITAIRES.....
I.	Fiche indemnitaire en cas de changement de situation.....
II.	Fiche indemnitaire pour un recrutement extérieur (nouvel entrant).....
9	MODÈLE DE BILAN.....
I.	Tableau type pour le bilan CIA – répartition par niveau de modulation.....
II.	Tableaux types pour le bilan IFSE – répartition au sein des groupes de fonctions.....
10	ARRÊTÉ « MINI-MAXI ».....

1

Primes et indemnités cumulables et non cumulables avec le RIFSEEP

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature (cf. point 1.II.B de la note de gestion). Les listes ci-après se fonde pour partie sur l'arrêté du 27 août 2015 (NOR : [RDFF1519795A](#)), et présentent les dispositifs les plus couramment rencontrés. **Elles sont non-exhaustives.**

(a) Primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP

- 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 " ;
- 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.

(b) 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 automatisé dite « prime informatique » régie par le décret n° 71-343 du 29 avril 1971 ;
- 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.

2

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

I. 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 services déconcentrés 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 identifiées sur des fonctions dites à forte exposition ou forte expertise, de chargé de projet ou de mission.

II. 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 annexe . Les éléments suivants sont donnés pour faciliter la lecture de ces grilles par les services et les chargés de gouvernance. Ils 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.

La structure se définit par rapport à son rattachement à un responsable hiérarchique de direction, défini en tant que niveau N :

	Nature de service	Niveau N
Administration centrale ou services 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 services 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)	DREAL/DEAL/DM/DIRM/DTAM	Le directeur ou l'équipe de direction (directeur adjoint sur emploi DATE)
	DRIHL	Directeur de la DRIHL et directeurs des 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 sont définies dans le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat (NOR : [CPAF1932827D](#)).

Le classement reste fondé sur la prise de responsabilités liées à l'encadrement.

Pour être reconnu comme responsable d'entité ou chef d'une structure placée en **situation d'encadrement**, deux conditions doivent être remplies :

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

III. 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 **aux fonctions exercées à titre principal**.

Afin de déterminer la fonction exercée à titre principal, il est nécessaire d'étudier les fonctions listées dans la fiche de poste, et leur déclinaison analytique.

Ainsi, le groupe de classement du poste correspondra au groupe dont les fonctions exercées représentent plus de 50% du temps de travail de l'agent.

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, NOR : DEV1101887C) 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.
Chargé de mission/projet	Animation et coordination d'une mission pouvant être à caractère transversal portant sur une politique publique. Ces fonctions sont généralement exercées seul(e). Le cas échéant, elles peuvent être exercées avec l'appui d'un, voire deux, assistants ou chargés d'études. L'annexe 6 comporte des précisions concernant le chargé de mission-référent dans son domaine d'activité
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 de 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.
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.
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, etc.) - les contraintes 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.
Poste éligible à un emploi fonctionnel de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement, de conseiller d'administration de l'écologie, du	Postes définis dans les arrêtés suivants : - arrêté du 30 mars 2020 (NOR : TREK2006125A) - arrêté du 16 mars 2020 (NOR : TREK2005174A) - arrêté du 25 août 2022 (NOR : AGRS2223960A)

développement et de l'aménagement durables ou d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat	
--	--

3

Modalités de gestion par service

I. Administration centrale et services assimilés

Pour l'application des modalités de gestion dans les services listés ci-après :

- Le régime indemnitaire des agents est soumis aux plafonds réglementaires d'administration centrale (dits plafonds « AC ») ;
- Les postes sont classés selon les grilles de groupe de fonctions relatives aux services d'administration centrale (dites grilles « AC »)
- Les montants en gestion sont ceux relatifs à l'administration centrale (dits barèmes « AC »).

	Niveau « structure » (cf point 2.IV.D de la note de gestion)	Responsable hiérarchique de niveau N (cf Annexe 2.II.)
CETU	- CETU	- CETU
CGDD	- CGDD	- CGDD, hors SDES, SEVS et SRI - SDES - SEVS - SRI
CMGP	- CMGP	- CMGP
CMVRH	- CMVRH	- CMVRH
DGALN	- DGALN, hors DEB et DHUP - DEB - DHUP	- DGALN, hors DEB, DHUP, SAGP et SDRHC - DEB - DHUP - SAGP - SDRHC
DGAMPA	- DGAMPA, hors DAM - DAM	- DGAMPA, hors DAM - DAM
DGEC	- DGEC, hors DE - DE	- DGEC, hors DE et DCEEA - DE - DCEEA
DGITM	- DGITM, hors DMR et DTFFP - DMR - DTFFP	- DGITM, hors DMR et DTFFP - DMR - DTFFP
DGPR	- DGPR	- DGPR, hors SRNH, SRSEDPD et SRT - SRNH - SRSEDPD - SRT
DIHAL	- DIHAL	- DIHAL
DPMA	- DPMA	- DPMA
IGAM	- IGAM	- IGAM
IGEDD	- IGEDD	- IGEDD
IGEM	- IGEM	- IGEM
SCHAPI	- SCHAPI	- SCHAPI

SG	- SG, hors DAEI, DAF, DAJ, DICOM, DNUM et - DRH - DAEI - DAF - DAJ - DICOM - DNUM - DRH	- SG, hors DAEI, DAF, DAJ, DICOM, DNUM, - DRH, SHFDS et SPES - DAEI - DAF - DAJ - DICOM - DNUM - DRH hors services CMGP, DRH/D et DRH/P - CMGP - DRH/D - DRH/P - SHFDS - SPES
STRMTG	- STRMTG	- STRMTG

II. Services déconcentrés

A. Services déconcentrés d'Ile-de-France

Pour l'application des modalités de gestions dans les services listés ci-après :

- Le régime indemnitaire des agents est soumis aux plafonds règlementaires des services déconcentrés (dits plafonds « SD ») ;
- Les postes sont classés selon les grilles de groupe de fonctions relatives aux services déconcentrés (dites grilles « SD ») ;
- Les montants en gestion sont ceux relatifs à l'administration centrale (dits barèmes « AC »).

	Niveau « structure » (cf point 2.IV.D de la note de gestion)	Responsable hiérarchique de niveau N (cf Annexe 2.II.)
DDETS d'IDF	- Chaque DDETS	- Chaque DDETS
DDPP d'IDF	- Chaque DDPP	- Chaque DDPP
DDT d'IDF	- Chaque DDT	- Chaque DDT
DRIEAT	- DRIEAT	- DRIEAT, hors structure rattachée directement à un adjoint sur emploi DATE, DIRIF, SSTV et UD 75, 92, 93 et 94 - Adjoint sur emploi DATE - DIRIF - SSTV - UD 75, 92, 93 ou 94
DRIHL	- DRIHL	- DRIHL, hors UD 75, 92, 93 ou 94 - UD 75, 92, 93 ou 94

B. Services déconcentrés hors Ile-de-France

Pour l'application des modalités de gestions dans les services listés ci-après :

- Le régime indemnitaire des agents est soumis aux plafonds réglementaires des services déconcentrés (dits plafonds « SD »);
- Les postes sont classés selon les grilles de groupe de fonctions relatives aux services déconcentrés (dites grilles « SD »)
- Les montants en gestion sont ceux relatifs aux services déconcentrés (dits barèmes « SD »).

	Niveau « structure » (cf point 2.IV.D de la note de gestion)	Responsable hiérarchique de niveau N (cf Annexe 2.II.)
DDETS hors IDF	- Chaque DDETS	- Chaque DDETS
DDETSPP hors IDF	- Chaque DDETSPP	- Chaque DDETSPP
DDPP hors IDF	- Chaque DDPP	- Chaque DDPP
DDT hors IDF	- Chaque DDT	- Chaque DDT
DREAL	- Chaque DREAL	- Chaque DREAL
DIR	- Chaque DIR	- Chaque DIR
DIRM	- Chaque DIRM	- Chaque DIRM
DEAL	- Chaque DEAL	- Chaque DEAL
DGMT	- DGMT	- DGMT
DM	- Chaque DM	- Chaque DM
DLMC	- DMLC	- DMLC

4

Références réglementaires

I. Corps de catégorie A+ sur grille de fonctions commune

Il s'agit des corps de catégorie A :

- constitués de 3 grades, dont l'indice de l'échelon sommital du grade terminal est au moins hors échelle C ou indice majoré 1173 ;
- et dont l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP prévoit le classement en quatre groupes de fonctions.

Cette liste n'est pas exhaustive, il convient de se référer au point 2.III.B de la note de gestion pour plus de précision.

L'annexe 6.I. présente une grille de fonctions commune à l'ensemble de ces corps.

Corps	Ministère de gestion du corps	Références statutaires	Arrêté d'adhésion au RIFSEEP	Modalité de gestion de l'IFSE	Montant de construction budgétaire du CIA
Administrateur de l'Etat	Premier ministre (CIGEM)	Décret n° 2021-1550 (NOR : PRMG2131583D)	Arrêté du 23 novembre 2022 (NOR : PRMX2205145A)	6.I.B.	Barème A0
Architecte et urbaniste de l'Etat	Ministère de la Culture MTECT-MTE-M	Décret n° 2004-474 (NOR : PRMG0470226D)	Arrêté du 12 décembre 2017 (NOR : TREK1727049A)	6.I.A.	Barème A1
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire MTECT-MTE-M	Décret n° 2009-1106 (NOR : DEVL0909993D)	Arrêté du 14 février 2019 (NOR : TREK1834442A)	6.I.C.	Barème A1

II. Corps et emplois de catégorie A sur grille de fonctions commune

Il s'agit des corps de catégorie A :

- constitués de 3 grades, dont l'indice de l'échelon sommital du grade terminal n'atteint pas hors échelle C ainsi que des emplois y afférant ;
- et dont l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP prévoit le classement en quatre groupes de fonctions.

Cette liste n'est pas exhaustive, il convient de se référer au point 2.III.B de la note de gestion pour plus de précision.

L'annexe 6.II. présente une grille de fonctions commune à l'ensemble de ces corps.

Corps ou emploi	Ministère de gestion du corps	Références statutaires	Arrêté d'adhésion au RIFSEEP	Modalité de gestion de l'IFSE	Montant de construction budgétaire du CIA
Attaché d'administration de l'Etat	Premier ministre (CIGEM)	Décret n° 2011-1317 (NOR : MFPF1113937D)	Arrêté du 3 juin 2015 (NOR : RDFF1509522A)	6.II.A.	Barème A2 (2ème et 3ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire	Décret n° 2006-9 (NOR : AGRS0502640D)	Arrêté du 3 juin 2015 (NOR : RDFF1509522A)	6.II.C.	Barème A2
Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables	MTECT-MTE-M	Décret n° 2007-1315 (NOR : DEVL0751090D)	Arrêté du 3 juin 2015 (NOR : RDFF1509522A)	6.II.A.	Barème A2
Ingénieur civils de la défense	Ministère des Armées	Décret n° 89-750 (NOR : DEFP8901695D)	Arrêté du 14 novembre 2016 (NOR : DEFH1632584A)	6.II.A.	Barème A2 (2ème et 3ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire	Décret n° 2006-8 (NOR : AGRS0502639D)	Arrêté du 14 février 2020 (NOR : AGRS1922734A)	6.II.C.	Barème A2 (2ème et 3ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Ingénieur d'études sanitaires	Ministère de la Santé et de la Prévention	Décret n° 90-975 (NOR : SPSG9001546D)	Arrêté du 2 mars 2018 (NOR : SSAR1805189A)	6.II.A.	Barème A2 (2ème et 3ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	MTECT-MTE-M	Décret n°2005-631 (NOR : EQU0500229D)	Arrêté du 5 novembre 2021 (NOR : TREK2131851A)	6.II.B.	Barème A2 (2ème et 3ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)

Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat	MTECT-MTE-M	Décret n°2005-632 (NOR : EQU0500230D)	Arrêté du 5 novembre 2021 (NOR : TREK2131851A)	6.II.B.	Barème A2
---	-------------	---	--	---------	-----------

III. Corps de catégorie B sur grille de fonctions commune

Il s'agit des corps de catégorie B :

- dont le décret statutaire renvoie au décret n°2009 1388 (dit « Corps commun de catégorie B ») ;
- et dont l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP prévoit le classement en trois groupes de fonctions.

Cette liste n'est pas exhaustive, il convient de se référer au point 2.III.B de la note de gestion pour plus de précision.

L'annexe 6.III. présente une grille de fonctions commune à l'ensemble de ces corps.

Corps	Ministère de gestion du corps	Références statutaires	Arrêté d'adhésion au RIFSEEP	Modalité de gestion de l'IFSE	Montant de construction budgétaire du CIA
Assistant administration aviation civile	MTECT-MTE-M	Décret n° 2012-1508 (NOR : TRAA1230859D)	Arrêté du 19 mars 2015 (NOR : RDF1503471A)	6.III.A.	Barème B
Contrôleurs de l'INSEE	MEFR	Décret n° 2010-1719 (NOR : EFIP1028219D)	Arrêté du 18 mai 2017 (NOR : ECOP1710869A)	6.III.A.	Barème B
Géomètre de l'Institut national de l'information géographique et forestière	MTECT-MTE-M	Décret n° 67-91 (sans NOR)	Arrêté du 5 novembre 2021 (NOR : TREK2131848A)	6.III.A.	Barème B
Secrétaire administratif et de contrôle du développement durable	MTECT-MTE-M	Décret n° 2012-1065 (NOR : DEVK1221434D)	Arrêté du 19 mars 2015 (NOR : RDF1503471A)	6.III.A.	Barème B
Technicien de formation et de recherche relevant du ministre chargé de l'agriculture	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire	Décret n° 95-370 (NOR : AGRA9402380D)	Arrêtés des 24 mars 2017 et 8 octobre 2018 (NOR : RDF1634973A et AGRS1815960A)	6.III.A.	Barème B
Technicien de l'environnement	MTECT-MTE-M	Décret n° 2001-586 (NOR : ATEG0190029D)	Arrêté du 8 octobre 2018 (NOR : TREK1822918A)	6.III.A.	Barème B
Technicien des systèmes d'information et de communication	Ministère de l'Intérieur	Décret n° 2011-1987 (NOR : IOCA1128593D)	Arrêté du 7 novembre 2017 (NOR : INTA1731212A)	6.III.A.	Barème B

Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire (T3S)	Ministère de la Santé et de la Prévention	Décret n° 2013-176 (NOR : AFSR1240475D)	Arrêté du 6 novembre 2017 (NOR : SSAR1729762A)	6.III.A.	Barème B
Technicien supérieur d'études et de fabrications	Ministère des Armées	Décret n° 2011-964 (NOR : DEFH1111915D)	Arrêté du 14 novembre 2016 (NOR : DEFH1632583A)	6.III.A.	Barème B
Technicien supérieur du développement durable	MTECT-MTE-M	Décret n° 2012-1064 (NOR : DEVK1207457D)	Arrêté du 5 novembre 2021 (NOR : TREK2131853A)	6.III.A.	Barème B
Techniciens supérieurs du min. chargé de l'agriculture	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire	Décret n° 2011-489 (sans NOR)	Arrêté du 14 février 2020 (NOR : AGRS1922738A)	6.III.B.	Barème B

IV. Corps et emplois de catégorie C

Il s'agit des corps de catégorie C dont le décret statutaire renvoie au décret n°2016 580 (dit « Corps commun de catégorie C ») et des emplois afférents.

Cette liste n'est pas exhaustive, il convient de se référer au point 2.III.B de la note de gestion pour plus de précision.

L'annexe 6.IV. présente une grille de fonctions communes à l'ensemble de ces corps.

Corps	Ministère de gestion du corps	Références statutaires	Arrêté d'adhésion au RIFSEEP	Modalité de gestion de l'IFSE	Montant de construction budgétaire du CIA
Adjoint administratifs des administrations de l'Etat	MTECT-MTE-M	Décret n°2006-1760 (NOR : FPPA0600163D)	Arrêté du 20 mai 2014 (NOR : RDFF1409306A)	6.IV.A.	Barème C
Adjoint administration aviation civile	MTECT-MTE-M	Décret n°93-616 (NOR : EQUA9300501D)	Arrêté du 20 mai 2014 (NOR : RDFF1409306A)	6.IV.A.	Barème C
Adjoint techniques des administrations de l'Etat	MTECT-MTE-M	Décret n°2006-1761 (NOR : FPPA0600164D)	Arrêté du 28 avril 2015 (NOR : RDFF1503470A)	6.IV.A.	Barème C
Adjoints techniques de formation et de recherche	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire	Décret n° 95-370 (NOR : AGRA9402380D)	Arrêtés des 24 mars 2017 et 8 octobre 2018 (NOR : RDFF1634966A et AGRS1815960A)	6.IV.A.	Barème C
Agent principal des services techniques	MTECT-MTE-M	Décret n° 75-888 (sans NOR)	Arrêté du 28 avril 2015 (NOR : RDFF1503470A)	6.IV.A.	Barème C
Agent technique de	MTECT-MTE-M	Décret n° 2001-585	Arrêté du 8 octobre 2018	6.IV.A.	Barème C

l'environnement		(NOR : ATEG0190028D)	(NOR : TREK1822913A)		
Aide technicien de la météorologie	Météo-France	Décret n°64-775 (sans NOR)	Arrêté du 10 décembre 2019 (NOR : TRED1929946A)	6.IV.A.	Barème C
Dessinateurs de l'équipement	MTECT-MTE-M	Décret n° 70-606 (sans NOR)	Arrêté du 5 novembre 2021 (NOR : TREK2131835A)	6.IV.A.	Barème C
Experts techniques des services techniques	MTECT-MTE-M	Décret n° 86-1046 (sans NOR)	Arrêté du 5 novembre 2021 (NOR : TREK2131845A)	6.IV.A.	Barème C
Syndics des gens de mer	MTECT-MTE-M	Décret n°2000-572 (NOR : EQU0000216D)	Arrêté du 17 février 2016 (NOR : DEVK1603105A)	6.IV.A.	Barème C

V. Corps et emplois de catégorie A et B sur grille de fonctions spécifique

Il s'agit des corps et emplois de catégorie A et B disposant de modalités de gestion détaillées ci-après. Chaque corps dispose de sa grille de fonctions spécifiques en annexe 6.V..

Corps	Ministère de gestion du corps	Références statutaires	Arrêté d'adhésion au RIFSEEP	Modalité de gestion de l'IFSE	Montant de construction budgétaire du CIA
Assistant de service social	Ministère de la Santé et de la Prévention	Décret n° 2017-1051 (NOR : RDFF1708062D)	Arrêté du 23 décembre 2019 (NOR : CPAF1936226A)	6.V.C.	Barème A3
Conseiller technique de service social	Ministère de la Santé et de la Prévention	Décret n° 2017-1052 (NOR : RDFF1708072D)	Arrêté du 23 décembre 2019 (NOR : CPAF1936225A)	6.V.B.	Barème A2 (2ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Corps interministériel des Chargés d'études documentaires	MTECT-MTE-M	Décret n° 98-188 (NOR : FPPA9700198D)	Arrêté du 28 décembre 2018 (NOR : TREK1831053A)	6.V.A.	Barème A2 (2ème et 3ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Infirmier des administrations de l'Etat (catégorie A)	Ministère de la Santé et de la Prévention	Décret n° 2012-762 (NOR : MFPP1209447D)	Arrêté du 31 mai 2016 (NOR : RDFF1613061A)	6.V.D.	Barème A3
Infirmier des administrations de l'Etat (catégorie B)	Ministère de la Santé et de la Prévention	Décret n° 94-1020 (NOR : FPPA9400119D)	Arrêté du 31 mai 2016 (NOR : RDFF1613062A)	6.V.D.	Barème B

Inspecteur technique de l'action sociale	Ministère de la Santé et de la Prévention	Décret n° 2017-1053 (NOR : RDFF1708078D)	Arrêté du 23 décembre 2019 (NOR : CPAF1936225A)	6.V.B.	Barème A2
Officier de port	MTECT-MTE-M	Décret n° 2001-188 (NOR : EQUPO000032D)	Arrêté du 6 décembre 2017 (NOR : TREK1726432A)	6.V.E.	Barème A2 (2ème et 3ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Officier de port adjoint	MTECT-MTE-M	Décret n° 2013-1146 (NOR : TRAK1321942D)	Arrêté du 6 décembre 2017 (NOR : TREK1726433A)	6.V.F.	Barème B
Responsable de capitainerie	MTECT-MTE-M	Décret n° 2013-1147 (NOR : TRAK1321944D)	Arrêté du 6 décembre 2017 (NOR : TREK1726433A)	6.V.F.	Barème B

VI. Corps et emplois sur modalités de gestion spécifique

Il s'agit d'autres corps non traités par les annexes 5 et 6. Pour ces corps, il convient d'appliquer les modalités de gestion usuelles du pôle ministériel concernant la clause de réexamen et le CIA, ainsi que les modalités de gestion de l'IFSE du ministère de gestion du corps de l'agent. Cette liste n'est pas exhaustive, il convient de se référer au point 2.III.B de la note de gestion pour plus de précision.

Corps	Ministère de gestion du corps	Références statutaires	Arrêté d'adhésion au RIFSEEP	Modalité de gestion de l'IFSE	Montant de construction budgétaire du CIA
Assistant ingénieur relevant du ministre chargé de l'agriculture	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire	Décret n° 95-370 (NOR : AGRA9402380D)	Arrêté du 24 mars 2017 (NOR : AGRS1815960A et RDFF1634962A)	Note de gestion du MASA	Barème A3
Chef d'unité opérationnelle des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat	MTECT-MTE-M	Décret n° 2001-128 (NOR : EQUPO001802D)	Arrêté du 5 novembre 2021 (NOR : TREK12131850A)	Note de gestion de l'IGN	Barème A2
Chef d'unité technique de Météo-France	Météo-France	Décret n°96-931 (NOR : EQUI9601001D)	Arrêté du 10 décembre 2019 (NOR : TRED1929943A)	Note de gestion Météo France	Barème A2
Corps de l'inspection du travail	Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion	Décret n°2003-770 (NOR : SOCO0310798D)	Arrêté du 25 juillet 2016 (NOR : ETSR1616048A)	Note de gestion du MTPEI	Barème A2 (2ème et 3ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)

Délégué au permis de conduire et à la sécurité routière	Ministère de l'Intérieur	Décret n° 97-1017 (NOR : EQUP9700865D)	Arrêté du 17 décembre 2015 (NOR : INTA1529563A)	Note de gestion du MI	Barème A2 (2ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Ingénieur de recherche relevant du ministre chargé de l'agriculture	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire	Décret n° 95-370 (NOR : AGRA9402380D)	Arrêté du 24 mars 2017 et arrêté du 8 octobre 2018 (NOR : AGRS1815960A et RDFF1634971A)	Note de gestion du MASA	Barème A2 (2ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Ingénieur des systèmes d'information et de la communication	Ministère de l'Intérieur	Décret n° 2015-576 (NOR : INTA1507554D)	Arrêté du 16 décembre 2015 (NOR : INTA1529543A)	Note de gestion du MI	Barème A2 (2ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Ingénieur des travaux de la météorologie	Météo-France	Décret n° 65-184 (sans NOR)	Arrêté du 10 décembre 2019 (NOR : TRED1929943A)	Note de gestion Météo France	Barème A2 (2ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat	MTECT-MTE-M	Décret n° 73-264 (sans NOR)	Arrêté du 5 novembre 2021 (NOR : TREK2131850A)	Note de gestion de l'IGN	Barème A2 (2ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Ingénieur d'études relevant du ministre chargé de l'agriculture	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire	Décret n° 95-370 (NOR : AGRA9402380D)	Arrêté du 24 mars 2017 arrêté du 8 octobre 2018 (NOR : AGRS1815960A et RDFF1634968A)	Note de gestion du MASA	Barème A2 (2ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Ingénieur du génie sanitaire	Ministère de la Santé et de la Prévention	Décret n° 90-973 (NOR : SPSG9001545D)	Arrêté du 27 décembre 2019 (NOR : SSAR1934125A)	Note de gestion des ministères sociaux	Barème A2 (2ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Inspecteur de la santé publique vétérinaire (ISPV)	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire	Décret n° 2017-607 (NOR : AGRS1511440D)	Arrêté du 8 avril 2019 (NOR : AGRS1826866A)	Note de gestion du MASA	Barème A1
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale (IASS)	Ministère de la Santé et de la Prévention	Décret n° 2002-1569 (NOR : SANG0223568D)	Arrêté du 8 janvier 2016 (NOR : AFSR1531272A)	Note de gestion des ministères sociaux	Barème A2 (2ème niveau de grade) Barème A3 (1er niveau de grade)
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière	Ministère de l'Intérieur	Décret n° 2013-422 (NOR : DEVK1302675D)	Arrêté du 17 décembre 2015 (NOR : INTA1529563A)	Note de gestion du MI	Barème B
Pharmacien inspecteur de santé publique	Ministère de la Santé et de la Prévention	Décret n° 92-1432 (NOR : SPSG9202710D)	Arrêté du 13 juillet 2018 (NOR : SSAR1820291A)	Note de gestion des ministères	Barème A1

				sociaux	
Technicien supérieur de la météorologie	Météo-France	Décret n° 2011-1139 (NOR : DEV1110191D)	Arrêté du 12 février 2020 (NOR : TRED2000241A)	Note de gestion Météo France	Barème B

5

Plafonds réglementaires du RIFSEEP

I. Corps de catégorie A+ sur grille de fonctions commune

	Plafond de l'IFSE								Plafond du CIA							
	Groupe 1		Groupe 2		Groupe 3		Groupe 4		Groupe 1		Groupe 2		Groupe 3		Groupe 4	
	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD
Administrateur de l'Etat <i>logé NAS</i>	63 000 €	63 000 €	57 200 €	57 200 €	51 200 €	51 200 €	45 400 €	45 400 €	15 750 €	15 750 €	14 300 €	14 300 €	12 800 €	12 800 €	11 350 €	11 350 €
	<i>Non défini</i>															
Architecte et urbaniste de l'Etat <i>logé NAS</i>	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 €
	<i>Non défini</i>															
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts <i>logé NAS</i>	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 €
	42 840 €	42 840 €	37 490 €	37 490 €	35 190 €	35 190 €	31 750 €	31 750 €								

II. Corps et emplois de catégorie A sur grille de fonctions commune

	Plafond de l'IFSE								Plafond du CIA							
	Groupe 1		Groupe 2		Groupe 3		Groupe 4		Groupe 1		Groupe 2		Groupe 3		Groupe 4	
	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD
Attaché d'administration de l'Etat	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 €
<i>logé NAS</i>	23 865 €	22 310 €	20 535 €	17 205 €	16 650 €	14 320 €	14 320 €	11 160 €								
Chef de mission MASA	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 €
<i>logé NAS</i>	23 865 €	22 310 €	20 535 €	17 205 €	16 650 €	14 320 €	14 320 €	11 160 €								
Conseiller d'administration CAEDAD	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 €
<i>logé NAS</i>	23 865 €	22 310 €	20 535 €	17 205 €	16 650 €	14 320 €	14 320 €	11 160 €								
Ingénieur civils de la défense	36 210 €	36 210 €	32 130 €	32 130 €	25 500 €	25 500 €	20 400 €	20 400 €	6 390 €	6 390 €	5 670 €	5 670 €	4 500 €	4 500 €	3 600 €	3 600 €
<i>logé NAS</i>	22 310 €	22 310 €	17 205 €	17 205 €	14 320 €	14 320 €	11 160 €	11 160 €								
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	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 €
<i>logé NAS</i>	26 615 €	26 615 €	23 615 €	23 615 €	19 600 €	19 600 €	16 800 €	16 800 €								
Ingénieur d'études sanitaires	36 210 €	36 210 €	32 130 €	32 130 €	25 500 €	25 500 €	20 400 €	20 400 €	6 390 €	6 390 €	5 670 €	5 670 €	4 500 €	4 500 €	3 600 €	3 600 €
<i>logé NAS</i>	<i>Non défini</i>															
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	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 €
<i>logé NAS</i>	32 850 €	32 850 €	28 200 €	28 200 €	25 190 €	25 190 €	22 015 €	22 015 €								
Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat	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 €
<i>logé NAS</i>	32 850 €	32 850 €	28 200 €	28 200 €	25 190 €	25 190 €	22 015 €	22 015 €								

III. Corps de catégorie B sur grille de fonctions commune

	Plafond de l'IFSE						Plafond du CIA					
	Groupe 1		Groupe 2		Groupe 3		Groupe 1		Groupe 2		Groupe 3	
	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD
Assistant administration aviation civile	19 660 €	17 480 €	17 930 €	16 015 €	16 480 €	14 650 €	2 680 €	2 380 €	2 445 €	2 185 €	2 245 €	1 995 €
<i>logé NAS</i>	10 220 €	8 030 €	9 400 €	7 220 €	8 580 €	6 670 €						
Contrôleurs de l'INSEE	19 660 €	17 480 €	17 930 €	16 015 €	16 480 €	14 650 €	2 680 €	2 380 €	2 445 €	2 185 €	2 245 €	1 995 €
<i>logé NAS</i>	Non défini											
Géomètre de l'IGN	19 660€	19 660€	18 580€	18 580€	17 500€	17 500€	2 680€	2 680€	2 535€	2 535€	2 385€	2 385€
<i>logé NAS</i>	13 760€	13 760€	13 005€	13 005€	12 250€	12 250€						
Secrétaire administratif et de contrôle du DD	19 660 €	17 480 €	17 930 €	16 015 €	16 480 €	14 650 €	2 680 €	2 380 €	2 445 €	2 185 €	2 245 €	1 995 €
<i>logé NAS</i>	10 220 €	8 030 €	9 400 €	7 220 €	8 580 €	6 670 €						
Technicien de formation et de recherche MASA	16 720 €	16 720 €	14 960 €	14 960 €	13 200 €	13 200 €	2 280 €	2 280 €	2 040 €	2 040 €	1 800 €	1 800 €
<i>logé NAS</i>	10 870 €	10 870 €	9 725 €	9 725 €	8 580 €	8 580 €						
Technicien de l'environnement	25 800 €	25 800 €	23 600 €	23 600 €	21 600 €	21 600 €	3 500 €	3 500 €	3 200 €	3 200 €	2 900 €	2 900 €
<i>logé NAS</i>	18 060 €	18 060 €	16 520 €	16 520 €	15 120 €	15 120 €						
Technicien SIC	19 660 €	17 480 €	17 930 €	16 015 €	16 480 €	14 650 €	2 680 €	2 380 €	2 445 €	2 185 €	2 245 €	1 995 €
<i>logé NAS</i>	10 220 €	8 030 €	9 400 €	7 220 €	8 580 €	6 670 €						
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire (T3S)	19 660 €	17 480 €	17 930 €	16 015 €	16 480 €	14 650 €	2 680 €	2 380 €	2 445 €	2 185 €	2 245 €	1 995 €
<i>logé NAS</i>	Non défini											
Technicien supérieur d'études et de fabrications	19 660 €	19 660 €	17 930 €	17 930 €	16 480 €	16 480 €	2 680€	2 680€	2 445 €	2 445 €	2 245 €	2 245 €
<i>logé NAS</i>	10 220 €	10 220 €	9 400 €	9 400 €	8 580 €	8 580 €						
Technicien supérieur DD	19 660€	19 660€	18 580€	18 580€	17 500€	17 500€	2 680€	2 680€	2 535€	2 535€	2 385€	2 385€
<i>logé NAS</i>	13 760€	13 760€	13 005€	13 005€	12 250€	12 250€						

Technicien supérieur MA		25 800 €	22 940 €	23 600 €	20 990 €	21 600 €	19 205 €	3 500 €	3 130 €	3 200 €	2 860 €	2 900 €	2 600 €
	<i>logé NAS</i>	16 050 €	16 050 €	14 690 €	14 690 €	13 440 €	13 440 €						

IV. Corps et emplois de catégorie C

	Plafond de l'IFSE				Plafond du CIA			
	Groupe 1		Groupe 2		Groupe 1		Groupe 2	
	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD
Adjoint administratifs AAAE	12 150 €	11 340 €	11 880 €	10 800 €	1 350 €	1 260 €	1 320 €	1 200 €
	<i>logé NAS</i> 7 560 €	7 090 €	7 425 €	6 750 €				
Adjoint administration aviation civile	12 150 €	11 340 €	11 880 €	10 800 €	1 350 €	1 260 €	1 320 €	1 200 €
	<i>logé NAS</i> 7 560 €	7 090 €	7 425 €	6 750 €				
Adjoint techniques des administrations de l'Etat	12 150 €	11 340 €	11 880 €	10 800 €	1 350 €	1 260 €	1 320 €	1 200 €
	<i>logé NAS</i> 7 560 €	7 090 €	7 425 €	6 750 €				
Adjoints techniques de formation et de recherche	11 700 €	11 700 €	10 800 €	10 800 €	1 300 €	1 300 €	1 200 €	1 200 €
	<i>logé NAS</i> 7 605 €	7 605 €	7 020 €	7 020 €				
Agent principal des services techniques	12 150 €	11 340 €	11 880 €	10 800 €	1 350 €	1 260 €	1 320 €	1 200 €
	<i>logé NAS</i> 7 560 €	7 090 €	7 425 €	6 750 €				
Agent technique de l'environnement	18 800 €	18 800 €	17 860 €	17 860 €	2 140 €	2 140 €	1 955 €	1 955 €
	<i>logé NAS</i> 13 160 €	13 160 €	12 500 €	12 500 €				
Aide technicien de la météorologie	12 150 €	12 150 €	11 880 €	11 880 €	1 350 €	1 350 €	1 320 €	1 320 €
	<i>logé NAS</i> 7 560 €	7 560 €	7 425 €	7 425 €				
Dessinateurs de l'équipement	12 150€	12 150€	11 880€	11 880€	1 350€	1 350€	1 320€	1 320€
	<i>logé NAS</i> 7 560€	7 560€	7 425€	7 425€				
Experts techniques	12 150€	12 150€	11 880€	11 880€	1 350€	1 350€	1 320€	1 320€

des services techniques <i>logé NAS</i>	7 560€	7 560€	7 425€	7 425€				
Syndics des gens de mer <i>logé NAS</i>	12 150 €	11 340 €	11 880 €	10 800 €	1 350 €	1 260 €	1 320 €	1 200 €
	7 560 €	7 090 €	7 425 €	6 750 €				

V. Corps et emplois de catégorie A et B sur grille de fonctions spécifique

	Plafond de l'IFSE						Plafond du CIA					
	Groupe 1		Groupe 2		Groupe 3		Groupe 1		Groupe 2		Groupe 3	
	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD
Assistant de service social <i>logé NAS</i>	20 485 €	19 480 €	17 085 €	15 300 €	Non défini		3 615 €	3 440 €	3 015 €	2 700 €		
Conseiller technique de service social <i>logé NAS</i>	27 540 €	25 500 €	22 030 €	20 400 €			4 860 €	4 500 €	3 890 €	3 600 €		
Chargés d'études documentaires (interministériel) <i>logé NAS</i>	32 130 €	32 130 €	27 200 €	27 200 €	23 800 €	23 800 €	5 670 €	5 670 €	4 800 €	4 800 €	4 200 €	4 200 €
Infirmier des administrations de l'Etat (catégorie A) <i>logé NAS</i>	14 035 €	12 520 €	13 025 €	11 505 €	Non défini		1 915 €	1 705 €	1 775 €	1 570 €		
Infirmier des administrations de l'Etat (catégorie B) <i>logé NAS</i>	7 935 €	7 020 €	7 125 €	6 205 €			1 620 €	1 230 €	1 440 €	1 090 €		
Inspecteur technique de l'action sociale <i>logé NAS</i>	27 540 €	25 500 €	22 030 €	20 400 €			4 860 €	4 500 €	3 890 €	3 600 €		
Officier de port <i>logé NAS</i>	32 130€	32 130€	25 500€	25 500€	Non défini		5 670€	5 670€	4 500€	4 500€		
Officier de port adjoint <i>logé NAS</i>	19 080 €	19 080 €	17 480 €	17 480 €			16 015 €	16 015 €	2 600 €	2 600 €		
	Non concerné											

Responsable capitainerie	de	19 080 €	19 080 €	17 480 €	17 480 €	16 015 €	16 015 €	2 600 €	2 600 €	2 380 €	2 380 €	2 185 €	2 185 €
	logé NAS	Non défini											

6

Grilles de fonctions et barèmes d'IFSE

Cette annexe présente les grilles de groupe de fonctions et les montants en gestion.

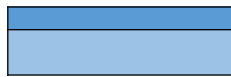
Les annexes 6.I à 6.IV regroupent les corps dont les grilles de groupes de fonctions sont communes. Celles-ci sont présentées en début de chaque partie.

L'annexe 6.V présente les corps dont les grilles de groupes de fonctions sont spécifiques. Celles-ci sont présentées au sein de chaque sous-partie.

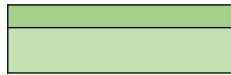
Un code couleur permet d'identifier les barèmes applicables par nature de service :



Barème « AC »



Barème « SD »



Barème commun « AC » et « SD »



Seuil d'information de la DRH en cas de recrutement. Ces montants ne se substituent pas aux plafonds réglementaires. Les montants signalés par une étoile nécessitent une attention particulière, notamment vis-à-vis des plafonds réglementaires.

L'annexe rappelle, pour chaque service ou type de service, le barème applicable.

I. Corps de catégorie A+ sur grille de fonctions commune

Grille de groupes de fonctions commune aux agents accueillis sur les barèmes 6.I.A., B. et C.

(Cf. annexe 2.II. Éléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions		Administration centrale et services assimilés	
Groupe	Sous-groupe	Direction générale, Direction d'administration centrale et Inspection générale de l'écologie et du développement durable	STRMG TG et CETU
1		- DAC adjoint - Chef du BEA TT	- Directeur SCN rattaché à une DAC
2	2.1	- Adjoint à un chef de service - Directeur de projet / conseiller du DAC - Adjoint au directeur d'un SCN rattaché à une DAC	- Directeur SCN rattaché à un service d'AC
	2.2	- Adjoint de sous-direction - Chef d'une structure N-1 (ex - département) comportant des structures de type N-2 - Directeur de cabinet DG/DAC - Adjoint au directeur d'un SCN rattaché à un service d'une DAC - Directeur CVRH	- Directeur SCN rattaché à une sous-direction d'AC - Chef d'une structure N-1 comportant des structures de type N-2 -
3	3.1	- Chef d'une autre structure N-1 (ex - département sans bureau) - Adjoint au chef d'une structure N-1 en G2.2 - Chef d'une structure N-2 (ex - bureau) - Directeur de projet - Chargé de mission/projet rattaché au niveau N-1	- Chef d'une autre structure N-1 - Chef d'une structure N-2 - Chargé de mission/projet rattaché au niveau N-1
	3.2	-	-
4		- Adjoint au chef d'une structure en G3 - Chef de projet - Autre chargé de mission de projet	- Autre chargé de mission de projet

Groupe de fonctions		Services déconcentrés et services assimilés				
Groupe	Sous-groupe	DRIEAT dont DIRIF (et UD de la DRIEAT)	DREAL et DRIHL (et UD de la DRIHL)	DEAL, DGMT et DM	DDI (DDT, DDTM, DDETS, etc...)	DIR, DIRM et DLMC
1						- Directeur
2	2.1	- Adjoint d'un directeur, d'un chef de service sur emploi DATE - Chef d'une structure N-1 à forte exposition	- Adjoint au niveau N (directeur sur emploi DATE)	- Adjoint au niveau N (directeur sur emploi DATE)		- Adjoint au directeur
	2.2	- Chef d'une structure N-1 (ex service) comportant des niveaux inférieurs - Adjoint d'un chef d'une structure en G2.1	- Chef d'une structure de niveau N-1 à forte exposition	- Chef d'une structure de niveau N-1 à forte exposition	- Adjoint au niveau N (Directeur sur emploi DATE)	- Chef d'une structure de niveau N-1 à forte exposition
3	3.1	- Chef d'une autre structure N-1 - Adjoint au chef d'une structure en G2.2 - Chef d'une structure N-2 à forte exposition - Chef d'une UD sans emploi DATE - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N et à forte exposition - Directeur de cabinet	- Chef d'une autre structure N-1 - Adjoint au chef d'une structure en G2.2 - Chef d'une structure N-2 à forte exposition - Chef d'une UD à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N et à forte exposition - Directeur de cabinet	- Chef d'une autre structure N-1 - Adjoint au chef d'une structure en G2.2 - Chef d'une structure N-2 à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N et à forte exposition	- Chef d'une structure de niveau N-1 à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N et à forte exposition	- Chef d'autre structure N-1 (service ou entité mixte, siège + terrain, hors structure territoriale) - Chef d'une structure territoriale N-1 à forte exposition - Chef d'une structure N-2 à forte exposition - Adjoint au chef d'une structure en G2.2
	3.2	- Chef d'une autre structure N-2 - Chef d'une autre UD (sans emploi DATE) - Adjoint au chef d'une structure en G3.1 - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et à forte exposition	- Chef d'une autre structure N-2 - Chef d'une autre UD - Adjoint au chef d'une structure en G3.1 - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et à forte exposition	- Chef d'une autre structure N-2 - Adjoint au chef d'une structure en G3.1 - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et à forte exposition	- Chef d'une autre structure N-1 - Adjoint au chef d'une structure en G3.1 - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et à forte exposition	- Chef d'une autre structure N-2 - Adjoint au chef d'une structure en G3.1 - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et à forte exposition
4		- Chef d'une autre structure - Adjoint au chef d'une structure en G3.2 - Autre chargé de mission/d'études	- Chef d'une autre structure - Adjoint au chef d'une structure en G3.2 - Autre chargé de mission/d'études	- Chef d'une autre structure - Adjoint au chef d'une structure en G3.2 - Autre chargé de mission/d'études	- Chef d'une autre structure - Adjoint au chef d'une structure en G3.2 - Autre chargé de mission/d'études	- Chef d'une autre structure - Adjoint au chef d'une structure en G3.2 - Autre chargé de mission/d'études

A. Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts, et corps A+ en PNA

(a) Socles d'IFSE

Barème « AC » : cf. annexe							
groupe	Sous-groupe	1 ^{er} niveau de grade IPEF		2 ^{ème} niveau de grade ICPEF		3 ^{ème} niveau de grade IGPEF	
		Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements
1		35 500 €	46 150 €	43 500 €	56 550 €	49 500 €	57 120 €*
2	2.1	35 500 €	46 150 €	39 000 €	49 980 €*	45 000 €	49 980 €*
	2.2	32 000 €	41 600 €	37 000 €	48 100 €	40 000 €	49 980 €*
3	3.1	29 000 €	37 700 €	33 500 €	43 550 €	33 500 €	43 550 €
	3.2	27 000 €	35 100 €	31 000 €	40 300 €	31 000 €	40 300 €
4		23 000 €	29 900 €	25 000 €	32 500 €	25 000 €	32 500 €

Barème « SD » cf. annexe							
groupe	Sous-groupe	1 ^{er} niveau de grade IPEF		2 ^{ème} niveau de grade ICPEF		3 ^{ème} niveau de grade IGPEF	
		Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements
1		30 300 €	39 390 €	46 300 €	57 120 €*	51 000 €	57 120 €*
2	2.1	30 300 €	39 390 €	37 000 €	48 100 €	42 000 €	49 980 €*
	2.2	28 300 €	36 790 €	31 800 €	41 340 €	36 300 €	47 190 €
3	3.1	25 600 €	33 280 €	29 800 €	38 740 €	29 800 €	38 740 €
	3.2	22 900 €	29 770 €	27 300 €	35 490 €	27 300 €	35 490 €
4		20 900 €	27 170 €	23 000 €	29 900 €	23 000 €	29 900 €

(b) Gestion des événements de carrière

	Barème « AC »	Barème « SD »
A. Clause de réexamen cf. 2.IV.A de la note de gestion		
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE		900 €
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement) cf. 2.IV.B de la note de gestion		
2 ^{ème} niveau de grade vers 3 ^{ème} niveau de grade (ICPEF vers IGPEF)		3 000 €
1 ^{er} niveau de grade vers 2 ^{ème} niveau de grade (IPEF vers ICPEF)		1 500 €
Entrée dans le corps		0 €
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD) cf. 2.IV.C de la note de gestion		
IGPEF : Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	-1 650 €
ICPEF : Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	-1 350 €
IPEF : Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	-1 000 €
IGPEF : Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »	3 300 €	-
ICPEF : Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »	2 700 €	-
IPEF : Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »	2 100 €	-
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel cf. 2.IV.D de la note de gestion		
Changement de groupe ou de sous-groupe de fonctions ascendant		1 500 €
Changement de poste au sein d'un même groupe ou sous-groupe de fonctions		1 000 €

(c) Gestion des compléments

	Barème « AC »	Barème « SD »
Complément cf. 2.II de la note de gestion		
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 €
----------------------	-------

B. Administrateur de l'Etat

La note du 7 février 2023 (NOR : [TFPF2303700C](#)) fixe un cadre interministériel pour les administrateurs de l'Etat, décliné par la présente note.

(a) Socles d'IFSE

Barème « AC » :						cf. annexe
groupe	Sous-groupe	1 ^{er} niveau de grade AE premier grade		2 ^{ème} niveau de grade AE deuxième grade		3 ^{ème} niveau de grade AE troisième grade
		Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1		40 000 €	52 000 €	50 000 €	63 000 €* *	Les modalités de gestion des AE du 3 ^{ème} niveau de grade ne sont pas définies par la présente note.
2	2.1	40 000 €	52 000 €	46 000 €	57 200 €* *	
	2.2	39 000 €	50 700 €	45 000 €	57 200 €* *	
3	3.1	36 000 €	46 800 €	42 000 €	51 200 €* *	
	3.2	35 500 €	46 150 €	35 500 €	46 150 €	
4		35 000 €	45 500 €	35 000 €	45 400 €* *	

Barème « SD »						cf. annexe
groupe	Sous-groupe	1 ^{er} niveau de grade AE premier grade		2 ^{ème} niveau de grade AE deuxième grade		3 ^{ème} niveau de grade AE troisième grade
		Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1		39 000 €	50 700 €	47 000 €	61 100 €	Les modalités de gestion des AE du 3 ^{ème} niveau de grade ne sont pas définies par la présente note.
2	2.1	39 000 €	50 700 €	45 500 €	57 200 €* *	
	2.2	38 000 €	49 400 €	44 000 €	57 200 €* *	
3	3.1	36 000 €	46 800 €	40 000 €	51 200 €* *	
	3.2	35 000 €	45 500 €	35 000 €	45 500 €	
4		34 000 €	44 200 €	34 000 €	44 200 €	

(b) Gestion des événements de carrière

	Barème « AC »	Barème « SD »
A. Clause de réexamen	cf. 2.IV.A de la note de gestion	
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE	900 €	
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement)	cf. 2.IV.B de la note de gestion	
Tout changement de corps ou de grade	0 €	
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD)	cf. 2.IV.C de la note de gestion	
Tout changement de barème	0 €	
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel	cf. 2.IV.D de la note de gestion	
Changement de groupe ou de sous-groupe de fonctions ascendant	1 500 €	
Changement de poste au sein d'un même groupe ou sous-groupe de fonctions	1 000 €	

C. Architecte et urbaniste de l'Etat

(a) Socles d'IFSE

Barème « AC » :								cf. annexe
groupe	Sous-groupe	1 ^{er} niveau de grade AUE		2 ^{ème} niveau de grade AUEC		3 ^{ème} niveau de grade AUGE		
		Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1		35 500 €	46 150 €	43 500 €	46 920 €* 46 920 €	46 920 €	46 920 €* 46 920 €	
2	2.1	35 500 €	46 150 €	39 000 €	40 290 €* 40 290 €	40 290 €	40 290 €* 40 290 €	
	2.2	32 000 €	41 600 €	37 000 €	40 290 €* 40 290 €	40 000 €	40 290 €* 40 290 €	
3	3.1	28 300 €	36 790 €	31 300 €	34 450 €* 34 450 €	31 300 €	40 690 € 40 690 €	
	3.2	24 300 €	31 590 €	28 300 €	34 450 €* 34 450 €	28 300 €	40 300 € 40 300 €	
4		20 300 €	26 390 €	22 300 €	28 990 €	22 300 €	28 990 €	

Barème « SD »								cf. annexe
groupe	Sous-groupe	1 ^{er} niveau de grade AUE		2 ^{ème} niveau de grade AUEC		3 ^{ème} niveau de grade AUGE		
		Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1		30 300 €	39 390 €	46 300 €	46 920 €* 46 920 €	46 920 €	46 920 €* 46 920 €	
2	2.1	30 300 €	39 390 €	37 000 €	40 290 €* 40 290 €	40 290 €	40 290 €* 40 290 €	
	2.2	28 300 €	36 790 €	31 800 €	40 290 €* 40 290 €	36 300 €	40 290 €* 40 290 €	
3	3.1	23 300 €	30 290 €	28 300 €	34 450 €* 34 450 €	28 300 €	34 450 €* 34 450 €	
	3.2	22 300 €	28 990 €	27 200 €	34 450 €* 34 450 €	27 200 €	34 450 €* 34 450 €	
4		20 300 €	26 390 €	22 300 €	28 990 €	22 300 €	28 990 €	

(b) Gestion des événements de carrière

	Barème « AC »	Barème « SD »
A. Clause de réexamen cf. 2.IV.A de la note de gestion		
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE		900 €
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement) cf. 2.IV.B de la note de gestion		
2 ^{ème} niveau de grade vers 3 ^{ème} niveau de grade (AUEC vers AUGE)		3 000 €
1 ^{er} niveau de grade vers 2 ^{ème} niveau de grade (AUE vers AUEC)		1 500 €
Entrée dans le corps		0 €
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD) cf. 2.IV.C de la note de gestion		
AUGE : Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	-1 650 €
AUEC : Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	-1 350 €
AUE : Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	-1 000 €
AUGE : Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »	3 300 €	-
AUEC : Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »	2 700 €	-
AUE : Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »	2 100 €	-
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel cf. 2.IV.D de la note de gestion		
Changement de groupe ou de sous-groupe de fonctions ascendant		1 500 €
Changement de poste au sein d'un même groupe ou sous-groupe de fonctions		1 000 €

(c) Gestion des compléments

	Barème « AC »	Barème « SD »
Complément cf. 2.II de la note de gestion		
Fonctions en DREAL Auvergne Rhône-Alpes, Grand-Est, Nouvelle Aquitaine et Occitanie		
<i>Chef de service</i>		3 000 €
<i>Adjoint de Chef de service, chef de département et adjoint de chef de département</i>		1 500 €

<i>Affectation en Corse</i>	220 €

II. Corps et emplois de catégorie A sur grille de fonctions commune

Grille de groupes de fonctions commune aux agents accueillis sur les barèmes 6.II.A., B. et C..

(Cf. annexe 2.II. Éléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions		Administration centrale et services assimilés	
Groupe	Sous-groupe	Direction générale, Direction d'administration centrale et Inspection générale de l'écologie et du développement durable	STRMTG et CETU
1	1.1	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint de sous-direction - Chef d'une structure N-1 (ex : département) à forte exposition - Directeur de CVRH 	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint au directeur
	1.2	<ul style="list-style-type: none"> - 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 de chef d'une structure N-1 à forte exposition - Directeur de projet (hors emploi) rattaché au niveau N et plus - Adjoint au directeur de CVRH 	<ul style="list-style-type: none"> - 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
2	2.1	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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
	2.2	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint d'une structure N-1 en G2,1 - Chef d'une unité territoriale de contrôle
3		<ul style="list-style-type: none"> - Chef d'autre structure (ex : pôle 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 - Fonctions en CVRH/CEDIP : chargé de projet, adjoint de responsable d'unité, de pôle ou de filière, CMC, chargé de mission compétences 	<ul style="list-style-type: none"> - Autre chargé de projet/mission avec forte exposition - Fonctions avec forte expertise
4		<ul style="list-style-type: none"> - Autres fonctions 	<ul style="list-style-type: none"> - Chef d'autre structure (ex : unité) - Autres fonctions

Groupe de fonctions		Services déconcentrés et services assimilés				
Groupe	Sous-groupe	DRIEAT dont DIRIF (et UD de la DRIEAT)	DREAL et DRIHL (et UD de la DRIHL)	DEAL, DGTM et DM	DDI (DDT, DDTM, DDETS, etc.)	DIR, DIRM et DMLC
1	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
	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
2	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
	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 - Adjoint au chef d'une structure N-2 (ex : département, division, unité) éligible à un emploi	- 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	- 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	- Chef d'une autre 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

	fonctionnel ou à forte exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et avec forte exposition	exposition - Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et avec forte exposition	- Chargé de projet/mission rattaché au niveau N-1 et avec forte exposition		
--	---	--	--	--	--

Groupe de fonctions	Services déconcentrés, établissements et services assimilés				
	DRIEAT dont DIRIF (et UD de la DRIEAT)	DREAL et DRIHL (et UD de la DRIHL)	DEAL, DGTM et DM	DDI (DDT, DDTM, DDETS, etc.)	DIR, DIRM et DMLC
3	<ul style="list-style-type: none"> - 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) - Fonctions hors groupe 1 et 2 listées à l'arrêté du 6 janvier 2023 fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (NOR TREK2232822A, cf. annexe) dont Inspecteur ICPE 	<ul style="list-style-type: none"> - 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) - Fonctions hors groupe 1 et 2 listées à l'arrêté du 6 janvier 2023 fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (NOR TREK2232822A, cf. annexe) dont Inspecteur ICPE 	<ul style="list-style-type: none"> - 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) - Fonctions hors groupe 1 et 2 listées à l'arrêté du 6 janvier 2023 fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (NOR TREK2232822A, cf. annexe) dont Inspecteur ICPE 	<ul style="list-style-type: none"> - 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) - Fonctions hors groupe 1 et 2 listées à l'arrêté du 6 janvier 2023 fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (NOR TREK2232822A, cf. annexe) 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 autres chargés de mission rattaché au niveau N-1) - Fonctions hors groupe 1 et 2 listées à l'arrêté du 6 janvier 2023 fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (NOR TREK2232822A, cf. annexe)
4	<ul style="list-style-type: none"> - Chef d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G3 - Autres fonctions

A. Attaché d'administration de l'Etat, et Corps A-type en PNA

(a) Socles d'IFSE

Barème « AC »										cf. Annexe
groupe	Sous-groupe	1 ^{er} niveau de grade AAE		2 ^{ème} niveau de grade APAE		Emploi CAEDAD		3 ^{ème} niveau de grade AAE HC		
		Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1	1.1	20 500 €	26 650 €	23 950 €	31 135 €	26 550 €	34 515 €	28 950 €	37 635 €	
	1.2	20 500 €	26 650 €	22 900 €	29 770 €	24 900 €	32 370 €	27 200 €	35 360 €	
2	2.1	18 900 €	24 570 €	21 700 €	28 210 €	23 250 €	30 225 €	25 450 €	33 085 €	
	2.2	18 900 €	24 570 €	20 800 €	27 040 €	21 600 €	28 080 €	23 700 €	30 810 €	
3		15 700 €	20 410 €	18 600 €	24 180 €	18 600 €	24 180 €	18 600 €	24 180 €	
4		14 800 €	19 240 €	17 200 €	22 030 €*	17 200 €	22 030 €*	17 200 €	22 030 €*	

Barème « SD »										cf. Annexe
groupe	Sous-groupe	1 ^{er} niveau de grade AAE		2 ^{ème} niveau de grade APAE		Emploi CAEDAD		3 ^{ème} niveau de grade AAE HC		
		Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1	1.1	18 000 €	23 400 €	21 300 €	27 690 €	24 800 €	32 240 €	27 100 €	35 230 €	
	1.2	18 000 €	23 400 €	20 200 €	26 260 €	22 800 €	29 640 €	25 000 €	32 500 €	
2	2.1	15 700 €	20 410 €	19 100 €	24 830 €	20 800 €	27 040 €	22 900 €	29 770 €	
	2.2	15 600 €	20 280 €	18 000 €	23 400 €	18 800 €	24 440 €	20 800 €	27 040 €	
3		13 700 €	17 810 €	16 200 €	21 060 €	16 200 €	21 060 €	16 200 €	21 060 €	
4		13 200 €	17 160 €	15 000 €	19 500 €	15 000 €	19 500 €	15 000 €	19 500 €	

(b) Gestion des évènements de carrière

	Barème « AC »	Barème « SD »
A. Clause de réexamen <i>cf. 2.IV.A de la note de gestion</i>		
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE	700 €	
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement) <i>cf. 2.IV.B de la note de gestion</i>		
Emploi vers 3 ^{ème} niveau de grade (CAEDAD vers AAE HC)	3 000 €	2 800 €
2 ^{ème} niveau de grade vers emploi (APAE vers CAEDAD)	2 000 €	1 500 €
Emploi vers 2 ^{ème} niveau de grade (CAEDAD vers APAE)	- 2 000 €	- 1 500 €
2 ^{ème} niveau de grade vers 3 ^{ème} niveau de grade (APAE vers AAE HC)	2 000 €	1 500 €
1 ^{er} niveau de grade vers 2 ^{ème} niveau de grade (AAE vers APAE)	2 500 €	2 000 €
Entrée dans le corps (catégorie B vers 1 ^{er} niveau de grade/AAE)	1 240 €	940 €
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD) <i>cf. 2.IV.C de la note de gestion</i>		
Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	- 900 €
Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »	1 800 €	-
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel <i>cf. 2.IV.D de la note de gestion</i>		
Changement de groupe ou de sous-groupe de fonctions ascendant	1 200 €	
Changement de poste au sein d'un même groupe ou sous-groupe de	800 €	

(c) Gestion des compléments

Complément	Barème « AC »	Barème « SD »
	cf. 2.II de la note de gestion	
<i>Qualification informatique</i>		
<i>Analyste</i>	3 935 €	
<i>Chef de projet, chef d'exploitation ou programmeur des systèmes d'exploitation</i>	6 270 €	
<i>Qualification en comité de domaine</i> <i>Le complément comité de domaine est maintenu pendant 12 mois en cas de perte de la qualification.</i> <i>En cas de cumul de qualification, le montant appliqué correspond à la meilleure situation.</i>		
<i>expert international dont les fonctions sont classées en groupe 1, 2 ou 4</i>	1 200 €	
<i>expert international dont les fonctions sont classées en groupe 3</i>	1 500 €	
<i>expert dont les fonctions sont classées en groupe 1, 2 ou 4</i>	900 €	
<i>expert dont les fonctions sont classées en groupe 3</i>	1 200 €	
<i>spécialiste</i>	600 €	
<i>Autres compléments</i>		
<i>Adjoint au directeur de la DRIEAT, adjoint au directeur d'une UD de la DRIEAT sur emploi DATE ou adjoint au directeur de la DIRIF</i>	2 000 €	
<i>3ème poste en AC/ SD IDF pour un AAE en G4</i>	1 300 €	
<i>Affectation en Corse</i>	220 €	

B. Ingénieur des travaux publics de l'Etat

(a) Socles d'IFSE

Barème « AC »												cf. Annexe
groupe	Sous-groupe	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat ITPE		Ingénieurs divisionnaire des travaux publics de l'Etat IDTPE		Ingénieurs en chef des travaux publics de l'Etat du 2 ^{ème} groupe ICTPE G2		Ingénieurs en chef des travaux publics de l'Etat du 1 ^{er} groupe ICTPE G1		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat Hors Classe ITPE HC		
		Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1	1.1	20 500 €	26 650 €	24 600 €	31 980 €	27 600 €	35 880 €	34 000 €	44 200 €	36 500 €	46 920 €*	
	1.2	20 500 €	26 650 €	23 500 €	30 550 €	26 800 €	34 840 €	30 000 €	39 000 €	32 500 €	42 250 €	
2	2.1	18 900 €	24 570 €	22 500 €	29 250 €	25 800 €	33 540 €	25 800 €	33 540 €	25 800 €	33 540 €	
	2.2	18 900 €	24 570 €	21 700 €	28 210 €	21 700 €	28 210 €	21 700 €	28 210 €	23 700 €	30 810 €	
3		15 700 €	20 410 €	20 500 €	26 650 €	20 500 €	26 650 €	20 500 €	26 650 €	20 500 €	26 650 €	
4		14 800 €	19 240 €	18 400 €	23 920 €	18 400 €	23 920 €	18 400 €	23 920 €	18 400 €	23 920 €	

Barème « SD »												cf. Annexe
groupe	Sous-groupe	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat ITPE		Ingénieurs divisionnaire des travaux publics de l'Etat IDTPE		Ingénieurs en chef des travaux publics de l'Etat du 2 ^{ème} groupe ICTPE G2		Ingénieurs en chef des travaux publics de l'Etat du 1 ^{er} groupe ICTPE G1		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat Hors Classe ITPE HC		
		Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1	1.1	18 000 €	23 400 €	22 300 €	28 990 €	26 600 €	34 580 €	33 000 €	42 900 €	35 500 €	46 150 €	
	1.2	18 000 €	23 400 €	21 500 €	27 950 €	25 200 €	32 760 €	28 800 €	37 440 €	31 300 €	40 690 €	
2	2.1	15 700 €	20 410 €	20 300 €	26 390 €	24 200 €	31 460 €	24 200 €	31 460 €	24 200 €	31 460 €	
	2.2	15 600 €	20 280 €	19 300 €	25 090 €	19 300 €	25 090 €	19 300 €	25 090 €	20 800 €	27 040 €	
3		13 700 €	17 810 €	18 300 €	23 790 €	18 300 €	23 790 €	18 300 €	23 790 €	18 300 €	23 790 €	
4		13 200 €	17 160 €	17 250 €	22 425 €	17 250 €	22 425 €	17 250 €	22 425 €	17 250 €	22 425 €	

L'IFSE des ITPE "doctorants" est fixée à 12 100 €.

L'IFSE des ITPE en poursuite de scolarité (4^{ème} année, double cursus, etc.) est fixée à 11 600 €.

Certaines situations, pour le corps des ITPE, entraînent l'application d'une majoration d'IFSE. L'IFSE hors complément est augmentée du montant de la majoration. Le montant de l'IFSE hors complément d'un agent ayant bénéficié d'une majoration d'IFSE ne peut être inférieur au socle applicable à sa situation augmenté du montant de la majoration, jusqu'au prochain changement de situation (mobilité, avancement, détachement).

La majoration s'applique également à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou d'un détachement notamment :

- Après mise au socle pour les TSPDD ou TSCDD vers ITPE (grade) si le 6^{ème} échelon est au moins atteint à la suite du reclassement indiciaire ;

- Avant mise au socle 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 ou lors d'un détachement antérieur vers un emploi fonctionnel d'ICTPE.

A contrario, elle ne s'applique pas aux IDTPE détachés antérieurement sur un emploi d'ICTPE au titre du RIFSEEP ou des vecteurs indemnitaires appliqués avant 2021.

(b) Gestion des évènements de carrière

	Barème « AC »	Barème « SD »
A. Clause de réexamen <i>cf. 2.IV.A de la note de gestion</i>		
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE		700 €
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement) <i>cf. 2.IV.B de la note de gestion</i>		
Emploi du 1 ^{er} groupe vers 3 ^{ème} niveau de grade (ICTPE G1 vers ITPE HC)	3 000 €	2 800 €
Emploi du 2 ^{ème} groupe vers 3 ^{ème} niveau de grade (ICTPE G2 vers ITPE HC)	4 000 €	3 500 €
Emploi du 2 ^{ème} groupe vers emploi du 1 ^{er} groupe (ICTPE G2 vers ICTPE G1)	2 000 €	1 500 €
Emploi du 1 ^{er} groupe vers emploi du 2 ^{ème} groupe (ICTPE G1 vers ICTPE G2)	- 2 000 €	- 1 500 €
2 ^{ème} niveau de grade vers emploi du 1 ^{er} groupe (IDTPE vers ICTPE G1)	2 000 €	1 500 €
2 ^{ème} niveau de grade vers emploi du 2 ^{ème} groupe (IDTPE vers ICTPE G2)	2 000 €	1 500 €
Emploi du 2 ^{ème} groupe vers 2 ^{ème} niveau de grade (ICTPE G2 vers IDTPE)	- 2 000 €	- 1 500 €
Emploi du 1 ^{er} groupe vers 2 ^{ème} niveau de grade (ICTPE G1 vers IDTPE)	- 2 000 €	- 1 500 €
2 ^{ème} niveau de grade vers 3 ^{ème} niveau de grade (IDTPE vers ITPE HC)	2 000 €	1 500 €
1 ^{er} niveau de grade vers 2 ^{ème} niveau de grade (ITPE vers IDTPE)	3 500 €	3 000 €
Entrée dans le corps (catégorie B vers 1 ^{er} niveau de grade/ITPE)	1 240 €	940 €
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD) <i>cf. 2.IV.C de la note de gestion</i>		
Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	- 900 €
Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »	1 800 €	-
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel <i>cf. 2.IV.D de la note de gestion</i>		
Changement de groupe ou de sous-groupe de fonctions ascendant		1 200 €
Changement de poste au sein d'un même groupe ou sous-groupe de fonctions		800 €

(c) Gestion des compléments et majorations

	Barème « AC »	Barème « SD »
Complément <i>cf. 2.II de la note de gestion</i>		
Qualification informatique		
Analyste		3 935 €
Chef de projet, chef d'exploitation ou programmeur des systèmes d'exploitation		6 270 €
Qualification en comité de domaine		
<i>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.</i>		
expert international dont les fonctions sont classées en groupe 1, 2 ou 4		1 200 €
expert international dont les fonctions sont classées en groupe 3		1 500 €
expert dont les fonctions sont classées en groupe 1, 2 ou 4		900 €
expert dont les fonctions sont classées en groupe 3		1 200 €
spécialiste		600 €
Autres compléments		
Adjoint au directeur de la DRIEAT, adjoint au directeur d'une UD de la DRIEAT sur emploi DATE ou adjoint au directeur de la DIRIF		2 000 €
Affectation en Corse		220 €
Majoration <i>cf. 2.II de la note de gestion</i>		
ITPE du 1 ^{er} niveau grade à partir du 6 ^{ème} 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 €
--	---------	---------

C. Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

(a) Socles d'IFSE

Barème « AC »										Annexe
groupe	Sous-groupe	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement IAE		Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement IDAE		Chef de mission CM		Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement Hors Classe IAE HC		
		Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1	1.1	20 500 €	26 650 €	24 600 €	31 980 €	27 400 €	35 620 €	28 950 €	37 635 €	
	1.2	20 500 €	26 650 €	22 900 €	29 770 €	26 350 €	34 255 €	27 200 €	35 360 €	
2	2.1	18 900 €	24 570 €	21 900 €	28 470 €	23 700 €	30 810 €	25 450 €	33 085 €	
	2.2	18 900 €	24 570 €	21 700 €	28 210 €	21 700 €	28 210 €	23 700 €	30 810 €	
3		15 700 €	20 410 €	20 500 €	26 650 €	20 500 €	26 650 €	20 500 €	26 650 €	
4		14 800 €	19 240 €	18 400 €	23 920 €	18 400 €	23 920 €	18 400 €	23 920 €	

Barème « SD »										Annexe
groupe	Sous-groupe	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement IAE		Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement IDAE		Chef de mission CM		Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement Hors Classe IAE HC		
		Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1	1.1	18 000 €	23 400 €	22 300 €	28 990 €	24 800 €	32 240 €	27 100 €	35 230 €	
	1.2	18 000 €	23 400 €	20 200 €	26 260 €	22 800 €	29 640 €	25 000 €	32 500 €	
2	2.1	15 700 €	20 410 €	19 500 €	25 350 €	21 025 €	27 333 €	22 900 €	28 000 €*	
	2.2	15 600 €	20 280 €	18 800 €	24 440 €	19 700 €	25 610 €	20 800 €	27 040 €	
3		13 700 €	17 810 €	18 300 €	23 790 €	18 700 €	24 310 €	18 700 €	24 310 €	
4		13 200 €	17 160 €	17 250 €	22 425 €	17 250 €	22 425 €	17 250 €	22 425 €	

(b) Gestion des évènements de carrière

	Barème « AC »	Barème « SD »
A. Clause de réexamen	cf. 2.IV.A de la note de gestion	
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE	700 €	
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement)	cf. 2.IV.B de la note de gestion	
Emploi vers 3 ^{ème} niveau de grade (CM vers IAE HC)	3 000 €	2 800 €
2 ^{ème} niveau de grade vers emploi (IDAE vers CM)	2 000 €	1 500 €
Emploi vers 2 ^{ème} niveau de grade (CM vers IDAE)	- 2 000 €	- 1 500 €
2 ^{ème} niveau de grade vers 3 ^{ème} niveau de grade (IDAE vers IAE HC)	2 000 €	1 500 €
1 ^{er} niveau de grade vers 2 ^{ème} niveau de grade (IAE vers IDAE)	3 500 €	3 000 €
Entrée dans le corps (TSMA vers 1 ^{er} niveau de grade/IAE)	900 €	800 €
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD)	cf. 2.IV.C de la note de gestion	
Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	- 900 €

<i>Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »</i>		1 800 €	-
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel			<i>cf. 2.IV.D de la note de gestion</i>
<i>Changement de groupe ou de sous-groupe de fonctions ascendant</i>		1 200 €	
<i>Changement de poste au sein d'un même groupe ou sous-groupe de fonctions</i>		800 €	

(c) Gestion des compléments

		Barème « AC »	Barème « SD »
Complément		<i>cf. 2.II de la note de gestion</i>	
<i>Qualification informatique</i>			
		<i>Analyste</i>	3 935 €
		<i>Chef de projet, chef d'exploitation ou programmeur des systèmes d'exploitation</i>	6 270 €
<i>Qualification en comité de domaine</i>			
<i>Le complément comité de domaine est maintenu pendant 12 mois en cas de perte de la qualification.</i>			
<i>En cas de cumul de qualification, le montant appliqué correspond à la meilleure situation.</i>			
expert international dont les fonctions sont classées en groupe 1, 2 ou 4			1 200 €
expert international dont les fonctions sont classées en groupe 3			1 500 €
expert dont les fonctions sont classées en groupe 1, 2 ou 4			900 €
expert dont les fonctions sont classées en groupe 3			1 200 €
		<i>spécialiste</i>	600 €
<i>Autres compléments</i>			
<i>Adjoint au directeur de la DRIEAT, adjoint au directeur d'une UD de la DRIEAT sur emploi DATE ou adjoint au directeur de la DIRIF</i>			2 000 €
		<i>Affectation en Corse</i>	220 €

III. Corps de catégorie B sur grille de fonctions commune

Grille de groupes de fonctions commune aux agents accueillis sur les barèmes 6.III.A. et B.

(Cf. annexe 2.II. 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
1	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'une structure de niveau N-2 ou N-3 - Adjoint d'un responsable de structure en catégorie A 	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint d'un responsable de structure en catégorie A - Chef d'unité de contrôle des transports terrestres - Chef de CEI/CIGT - Chef de projet en ingénierie routière - Chef mécanicien sur patrouilleur - Expert dans le domaine des affaires maritimes ou dans le domaine contrôle des transports terrestres (TSCDD ou SACE) - Inspecteur de l'environnement au titre des installations classées, des ouvrages hydrauliques, des mines et stockages souterrains et des équipements sous pression et canalisations - Prévisionniste de crues - Responsable d'une structure de niveau N-2 ou N-3 - Responsable ou adjoint d'une structure territoriale en DIR, DIRM (niveau N-1 ou N-2)
2	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint du responsable d'une structure en G1 - Autre responsable de structure au sens de annexe 2.II. - 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 - Fonctions en CVRH : chef de projet, conseiller mobilité carrière, SG - Fonctions hors groupe 1 listées à l'arrêté du 6 janvier 2023 fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (NOR TREK2232822A, cf. annexe) 	<ul style="list-style-type: none"> - Adjoint du responsable d'une structure en G1 - Autre responsable de structure au sens de annexe 2.II. - Assistant de direction (Niveau N) - Chargé de mission/projet à forte exposition, au sens de annexe 2.II., impliquant une représentation du service, des compétences techniques particulières et des contraintes de réactivité - Contrôleur des transports terrestres - Opérateur d'homologation - Chargé d'accessibilité et contrôle réglementaire de la construction - Agent de contrôle et de surveillance des affaires maritimes sur patrouilleur - 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 au sens de annexe 2.II. - Technicien de maintien en condition opérationnelle des CROSS - Fonctions hors groupe 1 listées à l'arrêté du 6 janvier 2023 fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services du ministère de la transition écologique et

		de la cohésion des territoires (NOR TREK2232822A , cf. annexe)
3	- Autres fonctions	- Autres fonctions

A. Corps commun de catégorie B

Les 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, hors TSMA.

La liste des corps concernés est en annexe 4.III..

(a) Socles d'IFSE

Barème « AC » cf. Annexe						
groupe	1 ^{er} niveau de grade SACDD CN, TSDD		2 ^{ème} niveau de grade SACDD CS, TSPDD		3 ^{ème} niveau de grade SACDD CE, TSCDD	
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements
1	10 150 €	13 195 €	10 550 €	13 715 €	10 950 €	14 235 €
2	9 300 €	12 090 €	9 600 €	12 480 €	10 150 €	13 195 €
3	8 300 €	10 790 €	8 800 €	11 440 €	9 750 €	12 675 €

Barème « SD » cf. Annexe						
groupe	1 ^{er} niveau de grade SACDD CN, TSDD		2 ^{ème} niveau de grade SACDD CS, TSPDD		3 ^{ème} niveau de grade SACDD CE, TSCDD	
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements
1	8 700 €	11 310 €	9 025 €	11 733 €	9 300 €	12 090 €
2	7 340 €	9 542 €	7 900 €	10 270 €	8 800 €	11 440 €
3	6 650 €	8 645 €	7 600 €	9 880 €	8 400 €	10 920 €

(b) Gestion des événements de carrière

	Barème « AC »	Barème « SD »
A. Clause de réexamen cf. 2.IV.A de la note de gestion		
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE		500 €
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement) cf. 2.IV.B de la note de gestion		
2 ^{ème} niveau de grade vers 3 ^{ème} niveau de grade (SACDD CS / TSPDD vers SACDD CE / TSCDD)	980 €	740 €
1 ^{er} niveau de grade vers 2 ^{ème} niveau de grade (SACDD CN / TSDD vers SACDD CS / TSPDD)	980 €	740 €
Entrée dans le corps au 2 ^{ème} niveau de grade (catégorie C vers SACDD CS / TSPDD)	940 €	710 €
Entrée dans le corps au 1 ^{er} niveau de grade (catégorie C vers SACDD CN / TSDD)	670 €	500 €
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD) cf. 2.IV.C de la note de gestion		
Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	- 600 €
Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »	1 600 €	-
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel cf. 2.IV.D de la note de gestion		
Changement de groupe de fonctions ascendant		800 €
Changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions		600 €

(c) Gestion des compléments

	Barème « AC »	Barème « SD »
Complément	<i>cf. 2.II de la note de gestion</i>	
<i>Qualification informatique :</i>		
<i>programmeur / pupitreur</i>		4 170 €
<i>Chef programmeur</i>		5 100 €
<i>Chef d'exploitation / programmeur des systèmes d'exploitation</i>		6 270 €
<i>Qualification en comité de domaine</i> <i>Le complément comité de domaine est maintenu pendant 12 mois en cas de perte de la qualification.</i> <i>En cas de cumul de qualification, le montant appliqué correspond à la meilleure situation.</i>		
<i>expert international dont les fonctions sont classées en groupe 1 ou 3</i>		1 200 €
<i>expert international dont les fonctions sont classées en groupe 2</i>		1 500 €
<i>expert dont les fonctions sont classées en groupe 1 ou 3</i>		900 €
<i>expert dont les fonctions sont classées en groupe 2</i>		1 200 €
<i>spécialiste</i>		600 €
<i>Fonctions en Direction interdépartementale des routes (DIR)</i>		
<i>Chef de district</i>		1 920 €
<i>Adjoint de chef de district</i>		1 720 €
<i>Chef de centre d'entretien et d'intervention (CEI)</i>		1 520 €
<i>TSDD du 1er niveau de grade (non cumulatif avec les autres compléments)</i>		760 €
<i>Autres compléments</i>		
<i>Chef de centre des phares et balises</i>		1 520 €
<i>Fonction de chargé de contrôle de transport terrestre</i>		1 155 €
<i>Fonction de chargé d'inspection de sécurité des navires</i>		1 155 €
<i>Port de l'uniforme</i> <i>(TSDD spécialité navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral (NSMG))</i>		115 €
<i>Affectation en Corse</i>		275 €

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.

Concernant les TSDD du 1^{er} niveau de grade bénéficiant du complément « Fonctions en Direction interdépartementale des routes (DIR) – TSDD du 1^{er} niveau de grade » de 760 €, il conviendra de s'assurer en cas d'avancement au second niveau de grade que la nouvelle IFSE hors complément de l'agent soit au moins égale à l'ancienne IFSE hors complément, augmentée du complément :

$$\text{IFSE hors complément après avancement} \geq \text{IFSE hors complément avant avancement} + 760 \text{ €}$$

B. Technicien supérieur du ministère chargé de l'agriculture

(a) Socles d'IFSE

Barème « AC »							cf. Annexe
groupe	Technicien supérieur du ministère en charge de l'agriculture TSMA		Technicien supérieur principal du ministère en charge de l'agriculture TSPMA		Technicien supérieur en chef du ministère en charge de l'agriculture TSCMA		
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1	11 400 €	14 820 €	12 050 €	15 665 €	12 550 €	16 315 €	
2	11 050 €	14 365 €	11 750 €	14 960 €*	12 050 €	14 960 €*	
3	10 750 €	13 200 €*	11 250 €	13 200 €*	11 750 €	13 200 €*	

Barème « SD »							cf. Annexe
groupe	Technicien supérieur du ministère en charge de l'agriculture TSMA		Technicien supérieur principal du ministère en charge de l'agriculture TSPMA		Technicien supérieur en chef du ministère en charge de l'agriculture TSCMA		
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1	9 500 €	12 350 €	10 300 €	13 390 €	12 000 €	15 600 €	
2	9 200 €	11 960 €	9 700 €	12 610 €	10 400 €	13 520 €	
3	8 900 €	11 570 €	9 400 €	12 220 €	9 900 €	12 870 €	

(b) Gestion des évènements de carrière

	Barème « AC »	Barème « SD »
A. Clause de réexamen	cf. 2.IV.A de la note de gestion	
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE	500 €	
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement)	cf. 2.IV.B de la note de gestion	
2 ^{ème} niveau de grade vers 3 ^{ème} niveau de grade (TSPMA vers TSCMA)	500 €	
1 ^{er} niveau de grade vers 2 ^{ème} niveau de grade (TSMA vers TSPMA)	500 €	
Entrée dans le corps au 2 ^{ème} niveau de grade (catégorie C vers TSPMA)	940 €	710 €
Entrée dans le corps au 1 ^{er} niveau de grade (catégorie C vers TSMA)	670 €	500 €
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD)	cf. 2.IV.C de la note de gestion	
Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	- 500 €
Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »	1 000 €	-
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel	cf. 2.IV.D de la note de gestion	
Changement de groupe de fonctions ascendant	800 €	
Changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions	600 €	

(c) Gestion des compléments

	Barème « AC »	Barème « SD »
E. Complément	cf. 2.II de la note de gestion	
Qualification informatique :		
programmeur / pupitreux	4 170 €	
Chef programmeur	5 100 €	
Chef d'exploitation / programmeur des systèmes d'exploitation	6 270 €	
Affectation en Corse	275 €	

IV. Corps de catégorie C

Grille de groupes de fonctions commune aux agents accueillis sur les barèmes 6.IV.A. et B.

(Cf. annexe 2.II. Éléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Libellé des fonctions (tous services)
1	<ul style="list-style-type: none">- 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, correspondant à celle d'un agent dont l'ancienneté en qualité de fonctionnaire est d'au moins 13 ans quel que soit l'employeur public (les années passées en qualité de contractuel ou de militaire ne sont pas prises en compte pour ce décompte)- Emploi fonctionnel d'agent principal des services techniques- Chauffeur de ministre- Inspecteur de la sécurité des navires- Agents du dispositif de contrôle et de surveillance (ULAM, vedettes et patrouilleurs)
2	<ul style="list-style-type: none">- Autres fonctions

A. Corps commun de catégorie C

Les 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'État.

La liste des corps concernés est en annexe 4.IV..

(a) Socles d'IFSE

Barème « AC »										cf. Annexe
groupe	C1 (AAAE, ATAE, SGM)		C2 (AAP2, ATP2, SGMP2, Dessinateur, ETST)		C3 (AAP1, ATP1, SGMP2, Dess. en chef, ETPST)		APST2		APST1	
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements
1	5 915 €	7 690 €	6 265 €	8 145 €	6 655 €	8 652 €	7 055 €	9 172 €	7 245 €	9 419 €
2	5 605 €	7 287 €	5 955 €	7 742 €	6 340 €	8 242 €				

Barème « SD »										cf. Annexe
groupe	C1 (AAAE, ATAE, SGM)		C2 (AAP2, ATP2, SGMP2, Dessinateur, ETST)		C3 (AAP1, ATP1, SGMP2, Dess. en chef, ETPST)		APST2		APST1	
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements
1	5 485 €	7 131 €	5 585 €	7 261 €	5 745 €	7 469 €	6 425 €	8 353 €	6 665 €	8 665 €
2	5 345 €	6 949 €	5 445 €	7 079 €	5 600 €	7 280 €				

(b) Gestion des événements de carrière

	Barème « AC »	Barème « SD »
A. Clause de réexamen <i>cf. 2.IV.A de la note de gestion</i>		
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE	300 €	
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement) <i>cf. 2.IV.B de la note de gestion</i>		
APST2 vers APST1	+190 €	+240 €
C3 vers APST2	+400 €	+680 €
C2 vers C3	+390 €	+160 €
C1 vers C2	+350 €	+100 €
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD) <i>cf. 2.IV.C de la note de gestion</i>		
Agents du groupe 1 : Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	-340 €
Agents du groupe 1 : Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »	680 €	-
Agents du groupe 2 : Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	-130 €
Agents du groupe 2 : Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »	260 €	-
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel <i>cf. 2.IV.D de la note de gestion</i>		
Changement de groupe de fonctions ascendant	400 €	
Changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions	350 €	

(c) Gestion des compléments

	Barème « AC »	Barème « SD »
Complément <i>cf. 2.II de la note de gestion</i>		
Qualification informatique : pupitreur	4 120 €	
Qualification informatique : agent de traitement	2 140 €	
Port de l'uniforme	115 €	
Grade ATPE 1 (C3) – Fonctions de chauffeurs de ministre	490 €	
Grade ATPE 2 (C2) – Fonctions de chauffeurs de ministre	690 €	
Grade ATAE (C1) – Fonctions de chauffeurs de ministre	1 180 €	

Fonctions d'inspection de sécurité des navires en CSN	900 €
Affectation en Corse	550 €

B. Corps des adjoints techniques des administrations de l'État

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.

(a) Socles d'IFSE

Barème « AC »				Annexe
groupe	ATAE (C1)	ATPE 2 (C2)	ATPE 1 (C3)	
	Socle	Socle	Socle	
1	6 165 €	6 565 €	6 765 €	

(b) Gestion des événements de carrière

	Barème « AC »	Barème « SD »
A. Clause de réexamen	cf. 2.IV.A de la note de gestion	
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE	300 €	
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement)	cf. 2.IV.B de la note de gestion	
ATPE 2 (C2) vers ATPE 1 (C3)	200 €	-
ATAE (C1) vers ATPE 2 (C2)	400 €	-

(c) Gestion des compléments

	Barème « AC »	Barème « SD »
Complément	cf. 2.II de la note de gestion	
Grade ATPE 1 (C3) – Fonctions de chauffeurs de ministre :	490 €	-
Grade ATPE 2 (C2) – Fonctions de chauffeurs de ministre :	690 €	-
Grade ATAE (C1) – Fonctions de chauffeurs de ministre :	1180 €	-

V. Corps et emplois de catégorie A et B sur grille de fonctions spécifique

A. Chargé d'études documentaires

Grille de groupes de fonctions

(Cf. annexe 2.II. 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
1	- Responsable de mission documentaire ou d'archives ministérielle (niveau chef de département ou de sous-direction) *	- 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*.
2	- Adjoint du groupe 1 - Chef d'une structure N-2 (ex : bureau, centre de ressources documentaires ou d'archives au sein d'une mission documentaire ou d'archives ministérielle) - Chargé de mission rattaché à une mission documentaire ou d'archives relevant du groupe 1	- Adjoint du groupe 1 - Chef d'une structure N-2 (ex : bureau, centre documentaire ou d'archives)
3	- Chef d'autre structure (ex : unité) - Adjoint d'une autre structure (ex : unité) en G2 ou G3 - Autres fonctions	- Chef d'autre structure (ex : unité) - Autres fonctions

* 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).

(a) Socles d'IFSE

Barème « AC »							cf. Annexe
groupe	Chargé d'études documentaires CED		Chargé d'études documentaires principal CEDP		Chargé d'études documentaires Hors Classe CED HC		
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1	14 700 €	19 110 €	17 300 €	22 490 €	19 900 €	25 870 €	
2	13 700 €	17 810 €	16 300 €	21 190 €	18 900 €	24 570 €	
3	12 700 €	16 510 €	15 300 €	19 890 €	15 300 €	19 890 €	

Barème « SD »							cf. Annexe
groupe	Chargé d'études documentaires CED		Chargé d'études documentaires principal CEDP		Chargé d'études documentaires Hors Classe CED HC		
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1	12 700 €	16 510 €	15 300 €	19 890 €	17 900 €	23 270 €	
2	11 700 €	15 210 €	14 300 €	18 590 €	16 900 €	21 970 €	
3	10 700 €	13 910 €	13 300 €	17 290 €	13 300 €	17 290 €	

(b) Gestion des événements de carrière

	Barème « AC »	Barème « SD »
A. Clause de réexamen		<i>cf. 2.IV.A de la note de gestion</i>
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE		700 €
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement)		<i>cf. 2.IV.B de la note de gestion</i>
2 ^{ème} niveau de grade vers 3 ^{ème} niveau de grade (CEDP vers CED HC)		1 500 €
1 ^{er} niveau de grade vers 2 ^{ème} niveau de grade (CED vers CEDP)		1 500 €
Entrée dans le corps (catégorie B vers 1 ^{er} niveau de grade/CED)		940 €
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD)		<i>cf. 2.IV.C de la note de gestion</i>
Mutation Barème « AC » vers Barème « SD »	-	- 500 €
Mutation Barème « SD » vers Barème « AC »	1 000 €	-
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel		<i>cf. 2.IV.D de la note de gestion</i>
Changement de groupe de fonctions ascendant		1 200 €
Changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions		800 €

(c) Gestion des compléments

	Barème « AC »	Barème « SD »
Complément		<i>cf. 2.II de la note de gestion</i>
Affectation en Corse		220 €

B. Conseiller techniques de service social

Grille de groupes de fonctions

(Cf. annexe 2.II. Éléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

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

(a) Socles d'IFSE

Barème toutes affectations						
groupe	Conseiller technique de service social CTSS		Conseiller technique supérieur de service social CTSSS		Inspecteur technique de l'action sociale ITAS	
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements
1	-	-	15 450 €	20 085 €	17 450 €	22 685 €
2	13 200 €	17 160 €	-	-	-	-

(b) Gestion des événements de carrière

		Toutes affectations
A. Clause de réexamen		cf. 2.IV.A de la note de gestion
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE		700 €
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement)		cf. 2.IV.B de la note de gestion
Vers emploi (vers ITAS)		0 €
1 ^{er} niveau de grade vers 2 ^{ème} niveau de grade (CTSS vers CTSSS)		0 €
Entrée dans le corps (vers CTSS)		0 €
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD)		cf. 2.IV.C de la note de gestion
Mutation entre Barèmes		Non applicable
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel		cf. 2.IV.D de la note de gestion
Changement de groupe de fonctions ascendant		1 200 €
Changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions		800 €

(c) Gestion des compléments

		Barème « AC »	Barème « SD »
Complément		cf. 2.II de la note de gestion	
Affectation en Corse		220 €	

C. Assistant de service social

Grille de groupes de fonctions

(Cf. annexe 2.II. Éléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

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

(a) Socles d'IFSE

Barème toutes affectations				
groupe	Assistant de service social APSS		Assistant principal de service social ASS	
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements
1	-	-	-	-
2	10 500 €	13 650 €	10 900 €	14 170 €

(b) Gestion des événements de carrière

		Toutes affectations
A. Clause de réexamen		cf. 2.IV.A de la note de gestion
	Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE	700 €
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement)		cf. 2.IV.B de la note de gestion
	1 ^{er} niveau de grade vers 2 ^{ème} niveau de grade (ASS vers APSS)	350 €
	Entrée dans le corps (vers ASS)	0 €
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD)		cf. 2.IV.C de la note de gestion
	Mutation entre Barèmes	Non applicable
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel		cf. 2.IV.D de la note de gestion
	Changement de groupe de fonctions ascendant	Non applicable
	Changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions	800 €

(c) Gestion des compléments

		Barème « AC »	Barème « SD »
Complément			cf. 2.II de la note de gestion
	Affectation en Corse		220 €

D. Infirmier de catégorie A et B

Grille de groupes de fonctions

(Cf. annexe 2.II. Éléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

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

(a) Socles d'IFSE

Barème « AC »							Annexe
groupe	Infirmier de classe normale ICN		Infirmier de classe supérieure ICS		Infirmier hors classe IHC*		
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1	-	-	-	-	-	-	
2	7 700 €	10 010 €* 10 010 €	8 000 €	10 400 €* 10 400 €	8 200 €	10 660 €* 10 660 €	

Barème « SD »							Annexe
groupe	Infirmier de classe normale ICN		Infirmier de classe supérieure ICS		Infirmier hors classe IHC*		
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	
1	-	-	-	-	-	-	
2	7 450 €	9 685 €* 9 685 €	7 750 €	10 075 €* 10 075 €	7 950 €	10 335 €* 10 335 €	

* Infirmier des administrations de l'Etat de catégorie A uniquement

(b) Gestion des événements de carrière

	Barème « AC »	Barème « SD »
A. Clause de réexamen	cf. 2.IV.A de la note de gestion	
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE pour les infirmiers de catégorie A	700 €	
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE pour les infirmiers de catégorie B	500 €	
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement)	cf. 2.IV.B de la note de gestion	
2 ^{ème} niveau de grade vers 3 ^{ème} niveau de grade (ICS vers IHC)	200 €	
1 ^{er} niveau de grade vers 2 ^{ème} niveau de grade (ICN vers ICS)	300 €	
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD)	cf. 2.IV.C de la note de gestion	
Mutation entre Barèmes	Non applicable	
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel	cf. 2.IV.D de la note de gestion	
Changement de groupe de fonctions ascendant	Non applicable	
Changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions	800 €	

(c) Gestion des compléments

	Barème « AC »	Barème « SD »
Complément	cf. 2.II de la note de gestion	
Affectation en Corse	220 €	

E. Officier de port

Grille de groupes de fonctions

(Cf. annexe 2.II. Éléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

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

(a) Socles d'IFSE

Barème toutes affectations								
groupe	Capitaine de port 2e classe CP2		Capitaine de port 1ère classe CP1		Capitaine de port en chef CPC		Capitaine de port hors classe CP HC	
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements
1	15 600 €	20 280 €	17 600 €	22 880 €	18 600 €	24 180 €	18 600 €	24 180 €
2	13 200 €	17 160 €	15 450 €	20 085 €	15 450 €	20 085 €	15 450 €	20 085 €

(b) Gestion des événements de carrière

		Toutes affectations
A. Clause de réexamen		cf. 2.IV.A de la note de gestion
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE		700 €
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement)		cf. 2.IV.B de la note de gestion
Emploi vers 3 ^{ème} niveau de grade (CPC vers CP HC)		
2 ^{ème} niveau de grade vers emploi (CP1 vers CPC)		1 500 €
Emploi vers 2 ^{ème} niveau de grade (CPC vers CP1)		-1 500 €
2 ^{ème} niveau de grade vers 3 ^{ème} niveau de grade (CP1 vers CP HC)		1 500 €
1 ^{er} niveau de grade vers 2 ^{ème} niveau de grade (CP2 vers CP1)		1 500 €
Entrée dans le corps (Officier de port adjoint vers Officier de port)		
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD)		cf. 2.IV.C de la note de gestion
Mutation entre Barèmes		Non applicable
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel		cf. 2.IV.D de la note de gestion
Changement de groupe de fonctions ascendant		1 500 €
Changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions		800 €

(c) Gestion des compléments

		Toutes affectations
Complément		cf. 2.II de la note de gestion
Affectation à Calais		4 500 €
Affectation à Mayotte ou Saint-Pierre-et-Miquelon		1 000 €
Affectation en Corse		220 €

F. Officier de port adjoint

Grille de groupes de fonctions

(Cf. annexe 2.II. Éléments d'appui au classement des postes dans les groupes de fonctions)

Groupe de fonctions	Tous services
1	- Commandant de port - Chef de quart STM
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
3	- Autres fonctions d'officiers de port adjoints

(a) Socles d'IFSE

Barème toutes affectations						
groupe	Lieutenant de port de 2 nd classe LP2		Lieutenant de port de 1 ^{ère} classe LP1		Responsable de capitainerie RC	
	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements	Socle	Seuil d'information pour les recrutements
1	10 000 €	13 000 €	10 800 €	14 040 €	11 500 €	14 950 €
2	8 550 €	11 115 €	9 350 €	12 155 €	10 800 €	14 040 €
3	6 650 €	8 645 €	7 600 €	9 880 €	8 400 €	10 920 €

(b) Gestion des événements de carrière

		Toutes affectations
A. Clause de réexamen		cf. 2.IV.A de la note de gestion
Montant cible servant au calcul du montant du réexamen de l'IFSE		500 €
B. Changement de corps ou de grade (promotion, avancement, détachement)		cf. 2.IV.B de la note de gestion
2 ^{ème} niveau de grade vers Emploi (LP1 vers RC)		450 €
Emploi vers 2 ^{ème} niveau de grade (RC vers LP1)		- 450 €
1 ^{er} niveau de grade vers 2 ^{ème} niveau de grade (LP2 vers LP1)		600 €
C. Mutation entre services de natures différentes (AC-SD)		cf. 2.IV.C de la note de gestion
Mutation entre Barèmes		Non applicable
D. Gestion de la mobilité des agents au sein du périmètre ministériel		cf. 2.IV.D de la note de gestion
Changement de groupe de fonctions ascendant		1 200 €
Changement de poste au sein d'un même groupe de fonctions		600 €

(c) Gestion des compléments

		Toutes affectations
Complément		cf. 2.II de la note de gestion
Affectation à Calais		5 200 €
Affectation à Mayotte ou Saint-Pierre-et-Miquelon		1 000 €
Affectation aux ports d'Ajaccio, Bastia, Bayonne, Boulogne, Brest, Caen-		800 €

<i>Ouistreham, Cherbourg, Dieppe, Lorient, Nice-Villefranche, Port-la-Nouvelle, Roscoff-Bloscon, Saint-Malo, Sète, Toulon</i>	
<i>Affectation en Corse</i>	275 €

7

Modalités de gestion du CIA

L'annexe précise, pour chaque corps, le barème applicable.

I. Montants de construction budgétaire pour le calcul des enveloppes

	Administration centrale	services déconcentrés
Barème A0	5 000 €	5 000 €
Barème A1	2 000 €	1 800 €
Barème A2	1 620 €	1 435 €
Barème A3	1 460€	1 270 €
Barème B	810 €	675 €
Barème C	435 €	435 €

II. Fourchettes de modulation pour les services sur le barème « AC »

Barème	Manière de servir				
	Insuffisante	A développer	Satisfaisante	Très satisfaisante	Excellente
Barème A0	0 € à 600 €	601 € à 2 000 €	2 001 € à 4 000 €	4 001 € à 6 000 €	A partir de 6 001 €
Barème A1	0 € à 600 €	601 € à 1 200 €	1 201 € à 1 500 €	1 501 € à 2 250 €	A partir de 2 251 €
Barème A2	0 € à 540 €	541 € à 1 080 €	1 081 € à 1 350 €	1 351 € à 2 025 €	A partir de 2 026 €
Barème A3	0 € à 480 €	481 € à 960 €	961 € à 1 200 €	1 201 € à 1 800 €	A partir de 1 801 €
Barème B	0 € à 264 €	265 € à 528 €	529 € à 660 €	661 € à 990 €	A partir de 991 €
Barème C	0 € à 140 €	141 € à 280 €	281 € à 350 €	351 € à 525 €	A partir de 526 €

III. Fourchettes de modulation pour les services sur le barème « SD »

Barème	Manière de servir				
	Insuffisante	A développer	Satisfaisante	Très satisfaisante	Excellente
Barème A0	0 € à 600 €	601 € à 2 000 €	2 001 € à 4 000 €	4 001 € à 6 000 €	A partir de 6 001 €
Barème A1	0 € à 540 €	541 € à 1 080 €	1 081 € à 1 350 €	1 351 € à 2 025 €	A partir de 2 026 €
Barème A2	0 € à 480 €	481 € à 960 €	961 € à 1 200 €	1 201 € à 1 800 €	A partir de 1 801 €


Barème A3	0 € à 420 €	421 € à 840 €	841 € à 1 050 €	1 051 € à 1 575 €	A partir de 1 576 €
Barème B	0 € à 220 €	221 € à 440 €	441 € à 550 €	551 € à 825 €	A partir de 826 €
Barème C	0 € à 140 €	141 € à 280 €	281 € à 350 €	351 € à 525 €	A partir de 526 €

8

Fiches indemnitaires

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

I. Fiche indemnitaire en cas de changement de situation



**MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE
ET DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

FICHE INDEMNITAIRE EN CAS DE CHANGEMENT DE SITUATION

Nom : _____

Prénom : _____

Matricule RENOIRH : _____

Situation antérieure de l'agent :

Corps / grade : _____
depuis le: _____

Service antérieur : _____

Fonction : _____

Groupe de fonction d'origine : _____

Nouvelle situation:

Corps / grade : _____

Service d'accueil : _____

Fonction : _____

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/ responsabilités 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	
<input type="radio"/>	A - réexamen de l'IFSE (tous les 4 ans sans évolution de plus de 200 €)
<input type="radio"/>	B - Détachement sur emploi fonctionnel / Promotion / Avancement
<input type="radio"/>	C - Mutation AC/SD IdF →SD / SD→AC / SD IdF
<input type="radio"/>	D - Changement de groupe ascendant
<input type="radio"/>	D - Changement de poste au sein du même groupe de fonction
<input type="radio"/>	Ajout d'un ou de plusieurs compléments

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/ responsabilités 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: XX/XX/20XX

Version 0.1er juillet 2023

II. Fiche indemnitaire pour un recrutement extérieur (nouvel entrant)

 <p>MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>	FICHE INDEMNITAIRE POUR RECRUTEMENT EXTERIEUR																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Nom :</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Prénom :</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Matricule (RENOIRH) :</td> <td></td> </tr> </table>		Nom :		Prénom :		Matricule (RENOIRH) :																
Nom :																						
Prénom :																						
Matricule (RENOIRH) :																						
<p>Situation antérieure de l'agent:</p> <p>Corps / grade: depuis le:</p> <p>Service antérieur :</p> <p>Fonctions :</p> <p>Groupe de fonction d'origine :</p>	<p>Nouvelle situation:</p> <p><input type="radio"/> Accueil en PNA*</p> <p><input type="radio"/> Accueil en détachement sur corps</p> <p>Corps / grade:</p> <p>Service d'accueil :</p> <p>Fonctions :</p> <p>Groupe de fonction d'accueil:</p>																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2">SITUATION ANTERIEURE (MONTANT BRUT ANNUEL à 100%)</th> </tr> <tr> <td style="width: 70%;">IFSE ou montant indemnitaire antérieur**</td> <td style="text-align: right;">Montant (€) A</td> </tr> </table>		SITUATION ANTERIEURE (MONTANT BRUT ANNUEL à 100%)		IFSE ou montant indemnitaire antérieur**	Montant (€) A																	
SITUATION ANTERIEURE (MONTANT BRUT ANNUEL à 100%)																						
IFSE ou montant indemnitaire antérieur**	Montant (€) A																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2">SITUATION NOUVELLE A COMPTER DU XX/XX/20XX</th> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">Montant IFSE (€)</td> </tr> <tr> <td>Socle du groupe de fonctions (et grade) d'accueil</td> <td style="text-align: right;">B</td> </tr> <tr> <td>Montant maximum du groupe de fonctions (et grade) d'accueil</td> <td style="text-align: right;">C</td> </tr> <tr> <td>Complément IFSE éventuel sur futur poste***</td> <td style="text-align: right;">D</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Montant d'IFSE obtenu****</td> <td style="text-align: center;">E</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Cas 1</td> <td style="text-align: center;">Si $A < (B + D)$ alors $E = (B + D)$</td> </tr> <tr> <td>Cas 2</td> <td style="text-align: center;">Si $(B + D) < A < (C + D)$ alors $E = A$</td> </tr> <tr> <td>Cas 3</td> <td style="text-align: center;">Si $A > (C + D)$ alors $E = (C + D)$</td> </tr> </table> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: right;">Montant total d'IFSE (TP = 100%)</td> </tr> </table>		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	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Cas 1</td> <td style="text-align: center;">Si $A < (B + D)$ alors $E = (B + D)$</td> </tr> <tr> <td>Cas 2</td> <td style="text-align: center;">Si $(B + D) < A < (C + D)$ alors $E = A$</td> </tr> <tr> <td>Cas 3</td> <td style="text-align: center;">Si $A > (C + D)$ alors $E = (C + D)$</td> </tr> </table>	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%)	
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																					
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Cas 1</td> <td style="text-align: center;">Si $A < (B + D)$ alors $E = (B + D)$</td> </tr> <tr> <td>Cas 2</td> <td style="text-align: center;">Si $(B + D) < A < (C + D)$ alors $E = A$</td> </tr> <tr> <td>Cas 3</td> <td style="text-align: center;">Si $A > (C + D)$ alors $E = (C + D)$</td> </tr> </table>	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 $E = (C + D)$															
	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%)																						
<p>*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</p> <p>**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</p> <p>***Complément lié à l'affectation ou aux fonctions exercées - spécialité CTT, port de l'uniforme... etc.</p> <p>**** dans la limite du montant maximum du groupe de fonctions et grade d'accueil</p>																						
<p style="color: red; font-size: small;">version du 1er juillet 2023</p>																						
<p>Date d'établissement de la fiche : XX/XX/20XX</p>																						

9

Modèle de bilan

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

I. Tableau type pour le bilan CIA – répartition par niveau de modulation

Service employeur :

Répartition du CIA par niveau de modulation (*)

Année AAAAA

	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 AAAAA)														
AC	NC	NC	8,7% (données nationales bilan AAAAA)	NC	45,7% (données nationales bilan AAAAA)	38,5% (données nationales bilan AAAAA)	34,8% (données nationales bilan AAAAA)	50% (données nationales bilan AAAAA)	8,7% (données nationales bilan AAAAA)	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 AAAAA)														
SACN	0,6% (données nationales bilan AAAAA)	0,7% (données nationales bilan AAAAA)	NC	NC	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	2,6% (données nationales bilan AAAAA)	2,4% (données nationales bilan AAAAA)	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 service)	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)	XXX agents (données service)			XX	XX	XXX € (données service)	XXX € (données service)
Corps des TSDD														
TS													0	0
TSP													0	0
TSC													0	0
Corps des AA AE														
AA													0	0
AAF2													0	0
AAP1													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 niveau de modulation/grade/genre 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 au niveau national 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. Si ces données au niveau national ne sont pas à leur tour renseignables (en cause, un effectif strictement < 4), aucune donnée ne pourra être indiquée.														
(**) Les totaux portent sur l'ensemble des agents du périmètre dont ceux faisant l'objet de la mention NC														

II. Tableaux types pour le 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)								
<i>Année 20yy – Situation au xx/xx/xxxx</i>								
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					
			...					

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																				

10

Arrêté « Mini-Maxi »

Arrêté du 6 janvier 2023 fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires

NOR : [TREK2232822A](#)

Le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires et le ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, notamment son article 11 ;

Vu l'avis du comité technique ministériel du 21 juillet 2022,

Arrêtent :

Article 1

Une durée minimale d'occupation de 3 ans est fixée pour les emplois dont la liste figure en annexe I.

Cette durée de 3 ans ne s'applique que pour la première occupation des postes mentionnés à l'annexe I.

Cette durée doit être mentionnée explicitement dans la fiche de poste.

Article 2

Les emplois d'encadrement supérieurs à enjeux, hors emplois mentionnés aux 1° et 2° du VI de l'article 11 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, dont la liste est fixée en annexe II, sont soumis à une durée maximale d'occupation de 8 ans.

Cette durée doit être mentionnée explicitement dans la fiche de poste.

Article 3

Il peut être dérogé à la durée fixée, dans l'intérêt du service ou, s'agissant de la durée minimale, pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de l'agent.

Article 4

Les durées minimales et maximales sont applicables aux affectations prononcées après la publication du présent arrêté.

Article 5

Le directeur des ressources humaines du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ANNEXE I

TYPES D'EMPLOIS SOUMIS À LA DURÉE MINIMALE D'OCCUPATION PRÉVUE À L'ARTICLE 1ER

A raison de la nécessité d'une formation lourde ou qualifiante

Les agents qui n'ont pas besoin d'une formation lourde ou qualifiante à leur arrivée sur un de ces postes, en raison de compétences déjà détenues, ne sont pas soumis à la durée minimale.

Sur les emplois rémunérés par le ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires :

- inspectrice/inspecteur des installations classées pour la protection de l'environnement ou mines ;
- inspectrice/inspecteur des équipements sous pression ;
- inspectrice/inspecteur canalisations ;
- inspectrice/inspecteur contrôle des ouvrages hydrauliques ;
- contrôleuse/contrôleur des transports terrestres ;
- opératrice/opérateur homologation catégorie simple ;
- chargé(e) de police de l'eau (si commissionnement) ;
- instructrice/instructeur sécurité fluvial ;
- inspectrice/inspecteur de l'environnement ;
- chef(fe) de centre de sécurité des navires ;
- inspectrice/inspecteur de sécurité des navires ;
- agent(e) de contrôle des unités littorales des affaires maritimes (ULAM) ;
- contrôleuse/contrôleur et superviseuses/superviseurs véhicules (contrôleurs de HSV) ;
- prévisionniste de crues ;
- hydromètre.

A l'Office français de la biodiversité (OFB)

- les fonctions nécessitant d'obtenir la qualification d'inspectrice/inspecteur de l'environnement en services départementaux, parcs naturels marins, directions régionales ou nationales et exerçant ces prérogatives.

Au Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)

Secteurs d'activité	Postes
Mobilité - Espaces publics et voirie urbaine (C1)	- directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Insertion urbaine des transports collectifs - directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Eclairage public - directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) ensemblier Aménagements de l'espace public
Mobilité - Connaissance, modélisation et évaluation des mobilités (C2)	- directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Modélisation des déplacements (ou simulation dynamique du trafic) - directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Evaluation socio-économique des projets de mobilités - directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Intelligence artificielle (ou data scientist) pour la mobilité
Mobilité - Politiques et services de mobilité (C3)	- directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Transports ferroviaires - directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Logistique - directeur/trice de projets / chef(fe) de projets Mobilité servicielle (MaaS) / information voyageurs / billettique
Mobilité - Systèmes de transports intelligents, trafics et régulation (C4)	- directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Ingénierie et théorie du trafic - directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Véhicule autonome

	<ul style="list-style-type: none"> et connecté - directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Données massives pour connaissance des trafics routiers
Mobilité - Sécurité des déplacements (C5)	<ul style="list-style-type: none"> - directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Acceptabilité des mesures de sécurité routière - directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Statistiques et données massives pour la sécurité routière - directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Sécurité des passages à niveaux (lien ferroviaire - voirie)
Infrastructures de transport (D4) - Techniques et méthodes d'ouvrages d'art	<ul style="list-style-type: none"> - chargé(e) d'études logiciels ouvrage d'art - directeur/trice d'études modélisation des matériaux et application - directeur/trice au sein de la division Calcul des Structures et des Logiciels
Environnement et risques - Eau et gestion des milieux aquatiques (E3)	<ul style="list-style-type: none"> - responsable intégrateur « petit cycle de l'eau » - responsable d'études en hydrologie urbaine - responsable d'études hydrosystème et gestion des milieux aquatiques
Environnement et risques - Risques naturels (E5)	<ul style="list-style-type: none"> - responsable d'études en risque naturel terrestre (glissement/chute blocs/cavités) - responsable d'études en aménagements et ouvrages de protection contre les risques naturels terrestres (glissement/chute blocs/cavités) - responsable d'études en modélisation hydraulique maritime ou fluviale - responsable d'étude en ouvrages hydrauliques maritimes ou fluviaux (digues et barrages) - responsable d'étude en socio-économie des risques appliqué aux territoires
Environnement et risques - Réduction des nuisances (E6)	<ul style="list-style-type: none"> - directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Acoustique - directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Qualité de l'air extérieur - directeur/trice de projets / chef(fe) de projet(s) Approches systémiques en environnement-santé
Mer et littoral - Gestion du littoral et de la mer (F1)	<ul style="list-style-type: none"> - responsable intégrateur « littoral » - géomaticien-ne, gestionnaire de plateforme internet - responsable Réseau national de mesures de houle - responsable d'étude dragage - macro-déchets
Mer et littoral - Sécurité et technologies maritimes et fluviales (F2)	<ul style="list-style-type: none"> - chargé(e) d'études en navigation maritime
Mer et littoral - Ports et Voies navigables (F3)	<ul style="list-style-type: none"> - chargé(e) d'études en ouvrages portuaires et fluviaux - chargé(e) d'études en exploitation technique des voies navigables et ports - chargé(e) d'études en navigation maritime et fluviale - chargé(e) d'études en transport maritime et fluvial
Technologies et Services numériques innovants - [TSNI] (T2)	<ul style="list-style-type: none"> - chargé(e) d'études en science des données (Data Scientist) - chargé(e) d'études en Data-Visualisation - chargé(e) d'études cybersécurité et résilience des systèmes d'information - chargé(e) d'études en Intelligence artificielle

A raison de leur implantation en région Ile-de-France

Dans les services déconcentrés situés en Ile-de-France (direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports) :

- opératrices/opérateurs sécurité des tunnels routiers ;
- chargé(e) de la sécurité et de la maintenance des systèmes informatiques et de sécurité des tunnels routiers.

ANNEXE II

TYPES D'EMPLOIS SOUMIS À LA DURÉE MAXIMALE D'OCCUPATION PRÉVUE À L'ARTICLE 2

Sur les emplois rémunérés par le ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires

Sont concernés :

en administration centrale :

- adjoint(e)s à chefs de service ;
- adjoint(e)s à sous-directeurs ou équivalent ;
- chef(fe)s de bureau ou équivalent ;
- chargé(e)s de mission auprès de directeur ou directrice d'administration centrale ;

en services déconcentrés :

- chef(fe)s de service ou équivalent ;
- chef(fe)s de district ;
- chef(fe)s d'arrondissement.

Sont également concernés les emplois de directeurs(trices) et de directeurs(trices) adjoint(e)s des directions interdépartementales des routes.

Au Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)

Sont concernés les emplois de :

- secrétaire général(e) ;
- directeur(trice) technique Territoires et villes ;
- directeur(trice) technique Infrastructures de Transport et Matériaux ;
- directeur(trice) technique Risques, eau et mer ;
- directeur(trice) de la programmation ;
- directeur(trice) de la stratégie et de la communication ;
- directeur(trice) de la recherche, de l'innovation et des relations internationales ;
- directeur(trice) des ressources humaines ;
- directeur(trice) de l'administration et des finances ;
- directeur(trice) des systèmes d'information ;
- directeur(trice) territorial(e) : Ile-de-France, Hauts-de-France, Ouest, Centre-Est, Est, Sud-Ouest, Occitanie, Méditerranée, Normandie-Centre.

Au Conservatoire du Littoral

Sont concernés :

- les quatre emplois du comité de direction :

- directeur(trice) adjoint(e) ;
- directeur(trice) de l'action foncière et des systèmes d'information ;
- directeur(trice) de la gestion patrimoniale ;
- secrétaire général(e) ;
- les postes de délégué(e)s de rivages.

A l'Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS)

Sont concernés les emplois de directeur(rice)s généraux(ales) adjoint(e)s et de secrétaire général(e).



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*