

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Note de gestion du 24 juin 2019

relative à la mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (CIA) de certains agents bénéficiaires du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) affectés aux MTES/MCTRCT

NOR : TREK1918446N

(Texte paru au Journal officiel)

**Le ministre d'État, ministre de la transition écologique et solidaire (MTES)
La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT)**

Pour attribution: liste des destinataires *in fine*

Pour information : liste des destinataires *in fine*

Résumé : procédure d'attribution du CIA en 2019 à certains agents des MTES/MCTRCT 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, agents du MTES et du MCTRCT

Textes de référence :

– Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (article 55)

– décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État

– 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

– décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

- arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP
- arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP
- arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP
- arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP
- arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP
- arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP
- arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- arrêté du 18 décembre 2015 portant application aux corps des inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable, des attachés d'administration de l'État relevant du ministère chargé du développement durable et des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- arrêté du 18 décembre 2015 portant application au corps des inspecteurs des affaires maritimes des dispositions du décret no 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP
- arrêté du 17 février 2016 pris pour l'application au corps des syndics des gens de mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP
- arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- arrêté du 6 décembre 2017 pris pour l'application au corps des officiers de port des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- arrêté du 6 décembre 2017 pris pour l'application au corps des officiers de port adjoints des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- arrêté du 12 décembre 2017 portant application au corps des architectes et urbanistes de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

– circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP – ministère de la fonction publique			
Circulaires abrogées :			
– Note de gestion du 23 juillet 2018 (TREK1820814N)			
– Note de gestion du 14 septembre 2018 (TREK1825038N)			
Date de mise en application : au titre de l'année 2019			
Annexes : 4			
N° d'homologation Cerfa :			
Publication	BO X	Site circulaires.gouv.fr	Non publiée

I – Cadre de la campagne de CIA 2019

L'article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié dispose que les fonctionnaires bénéficiant du RIFSEEP peuvent percevoir un CIA afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Ce dispositif vient reconnaître la valeur professionnelle individuelle des agents.

Il est également précisé que les attributions individuelles sont comprises en 0 % et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions. Ces montants maxima font parties des modalités d'adhésion au RIFSEEP de chacun des corps concernés définies par arrêté (voir annexe I). Dans ces limites, chaque ministère a, selon ses capacités budgétaires, toute latitude pour fixer les montants à servir et édicter ses règles de gestion.

Les montants attribués au titre du CIA 2018 n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement en 2019. Il convient donc, au regard de la manière de servir de l'agent, traduite dans le CREP 2019, d'attribuer un montant de CIA indépendamment du montant versé en 2018.

Enfin, le CIA, par sa nature, est un élément spécifique de la rémunération indemnitaire qui n'a pas à constituer une compensation de toute autre prime ou indemnité.

La présente note gestion présente les modalités relatives à la mise en œuvre du CIA des agents des MTES/MCTRCT.

II – Conditions d'éligibilité au CIA en 2019

Un agent peut bénéficier d'un CIA en 2019 dans les conditions cumulatives précisées ci-dessous :

– être bénéficiaire du RIFSEEP ;

– être présent dans les effectifs des MTES/MCTRCT et payé sur les crédits du programme 217 ^{er} au 1^{er} juillet 2019 ;

Un agent présent dans deux structures des MTES/MCTRCT (programme 217) est éligible au CIA en 2019 ; *exemple - un agent présent à la DDT du Cher de janvier 2016 à février 2019 et qui a été muté en DREAL*

Centre-Val-de-Loire à partir du 1^{er} mars 2019 est éligible au CIA 2019, sous réserve d'être toujours présent et payé sur les crédits du programme 217 au 1^{er} juillet 2019).

Un agent en poste dans un établissement public sous tutelle ministérielle qui fait une mobilité dans un service ministériel est éligible au CIA ; *exemple - un agent en poste au CEREMA, du 1^{er} mars 2016 au 31 mars 2019 et qui intègre la DDTM Loire Atlantique le 1^{er} avril 2019 est éligible au CIA, sous réserve d'être encore, au 1^{er} juillet 2019, payé sur le programme 217.*

En revanche, un agent ayant quitté les MTES/MCTRCT (programme 217) antérieurement au 1^{er} juillet 2019 ne sera pas éligible au CIA 2019. Toutefois, il pourra bénéficier, le cas échéant, d'un CIA au sein de sa nouvelle structure d'affectation.

III – Populations concernées

Les populations concernées par l'exercice d'harmonisation du CIA 2019 sont les suivantes :

- Administrateurs civils (AC) ;
- Architectes et urbanistes de l'État (AUE) ;
- Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) ;

- Officiers de port (OP) ;
- Attachés d'administration de l'État (AAE) dont emploi fonctionnel ;
- Ex-Inspecteurs des affaires maritimes (IAM) ;
- Conseillers techniques de service social (CTSS) ;
- Assistants de service social (ASS) ;
- Chargés d'études documentaires (CED) ;
- Infirmiers de catégorie A ;

- Secrétaires administratifs en PNA (SA) et secrétaires administratifs et de contrôle du développement durable (SACDD) ;
- Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) bénéficiant de la prime de fonctions et de résultats jusqu'au 31/12/2015 ;
- Officiers de port adjoints (OPa) ;
- Infirmiers de catégorie B ;

- Adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE) ;
- Adjoints techniques des administrations de l'État (ATAE) dont emploi fonctionnel d'agent principal des services techniques ;
- Syndics des gens de mer (SGM) ;

- Les agents gérés par d'autres ministères en PNA aux MTES/MCTRCT et dont les corps d'appartenance ont adhéré au RIFSEEP sont également concernés. Sont notamment visés les agents en PNA issus des ministères économiques et financiers (MEF) et du ministère en charge de l'agriculture, car ils constituent la majorité des effectifs concernés exerçant aux MTES/MCTRCT.
- Les agents des corps gérés par le MTES-MCTRCT en position de mise à disposition (MAD) dans d'autres structures ou ministères sont également concernés.
- Les agents présents en CPCPM dans les DRAAF et payés sur le budget 217 sont également intégrés à la population bénéficiant de CIA.

IV – Mise en œuvre de l'exercice d'harmonisation

A) Principes généraux de détermination du CIA

Pour déterminer le montant du CIA de l'année de gestion 2019, le CREP 2019 portant sur l'évaluation de l'année 2018 sera pris en compte.

L'engagement et la manière de servir sont appréciés par différents critères en lien avec ce compte rendu d'entretien professionnel (CREP) :

- réalisation d'objectifs ;
- capacité à travailler en équipe ;

- connaissance du domaine d'activités ;
- prise en charge de missions complémentaires.

Les critères pris en compte tiennent compte également des orientations stratégiques propres à chaque employeur :

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

RAPPEL GENERAL : 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.

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

Il sera tenu compte du temps de présence des agents, en 2019, au sein du périmètre ministériel (entendu comme MTES/MCTRCT et établissements publics sous tutelle ministérielle - *ex* : CEREMA, VNF, ANCOLS, AFB, etc) y compris pour les agents ayant été en congés de longue durée (CLD) et de longue maladie (CLM).

De plus, le montant du CIA tiendra compte de la quotité de travail des agents pour ceux dont la quotité est inférieure à 80 % (*temps partiel, temps partiel thérapeutique*).

En revanche, 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.

Enfin, l'exercice d'harmonisation sera conduit dans le strict respect des enveloppes fixées par macrograde (A,B,C) et par service d'harmonisation. Une fongibilité entre les macrogrades à hauteur de +/- 10 % de l'enveloppe totale est autorisée.

B) Services harmonisateurs

Chaque service employeur fixe les montants de CIA individuels pour l'ensemble des agents éligibles au CIA (voir point II de la présente note de gestion), quel qu'en soit le corps d'appartenance, présents dans le service
 er
 au 1^{er} juillet 2019.

Concrètement, les chefs de service employeurs sont (liste non exhaustive) :

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

C) Listes nominatives des agents éligibles

Le bureau des politiques de rémunération (DRH/P/PPS4) adressera à chaque zone de gouvernance (ZGE) une pré-liste des agents éligibles au CIA au titre de l'année 2019. Cette liste sera individualisée par service employeur par la ZGE et adressée aux chefs des services employeurs afin d'assurer l'exercice d'attribution

du CIA. La pré-liste transmise par le bureau PPS4 est établie sur la base des agents présents au 1^{er} juillet 2019 aux MTES/MCTRCT.

La pré-liste est issue d'exploitations de données présentes dans les outils informatiques de gestion des ressources humaines à la date de production.

L'évolution de la pré-liste des agents éligibles par les services employeurs doit conserver une traçabilité en veillant notamment à justifier les écarts :

- les lignes des agents hors périmètre devront être rayées ;
- les agents éligibles au CIA qui n'apparaissent pas dans la liste seront ajoutés en créant une ligne/agent supplémentaire. Dans cette hypothèse, l'ensemble des informations de chacune des colonnes devra être complété notamment l'identifiant Réhucit nécessaire pour traduire le CIA en paye.

La liste ainsi amendée doit, dans les délais fixés au point VI, être renvoyée au bureau PPS4. À défaut de réception de la liste consolidée dans les délais impartis, la pré-liste envoyée initialement sera retenue comme périmètre de l'exercice CIA 2019.

D) Enveloppe de CIA par service harmonisateur

À titre d'information, l'enveloppe ministérielle est forfaitaire, donc indépendante du nombre d'agents intégrés au périmètre de l'exercice. Par conséquent, une variation à la hausse ou à la baisse du nombre d'agents compris dans le périmètre aura une incidence collective sur la part individuelle attribuée à chaque service (ex : pour un montant forfaitaire de 1 000 €, la part individuelle par agent attribuée serait de 40 € en présence de 25 agents et de 50 € en cas de 20 agents).

L'intérêt collectif conduit donc, pour les services employeurs, à fixer le périmètre en veillant au strict respect des conditions d'éligibilité prévues au point II.

Les montants individuels par corps/grade/service retenus pour le calcul de l'enveloppe sont présentés en annexe III.

L'enveloppe de chaque service harmonisateur sera arrêtée par le bureau PPS4, après retour et validation de la pré-liste, puis communiquée aux ZGE pour la réalisation de l'exercice CIA 2019.

L'intégralité de l'enveloppe ministérielle disponible étant répartie entre les services employeurs, l'enveloppe ainsi fixée par le bureau PPS4 sera figée et n'évoluera plus d'aucune manière.

E) Détermination du montant individuel de CIA

Les chefs des services employeurs attribuent un montant de CIA au sein de la fourchette de modulation comprise entre zéro et le montant maximal réglementaire fixé par corps, par groupe de fonctions et par nature de service (administration centrale/services déconcentrés). Ces montants sont rappelés en annexe I.

Le CIA est modulé selon la manière de servir traduite dans le CREP 2019 sur la base de la grille ci-dessous.

Les montants de CIA associés à cette grille sont définis à l'annexe

II

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

À noter, qu'en cas de mutation, le CREP 2019 pourra avoir été établi par un autre service employeur.

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

De plus, une motivation circonstanciée devra figurer dans la notification individuelle de CIA de l'agent (annexe IV) :

- 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.

F) Dispositif de contrôle du respect des enveloppes de CIA

Chaque service employeur adressera au représentant de la zone de gouvernance le fichier de son exercice CIA (format identique à l'initial).

Ce dernier procédera aux contrôles visant à veiller au strict respect des enveloppes de CIA et à la bonne prise en compte des plafonds réglementaires pour chacun des agents éligibles (voir annexe I).

Les services comportant moins de 10 agents au RIFSEEP (tout corps et grades confondus) pourront, en cas de dépassement de leur enveloppe, solliciter l'arbitrage du bureau PPS4, au plus tard le 9 août 2019. Une réponse du bureau PPS4 leur sera apportée au plus tard le 4 septembre 2019.

La zone de gouvernance compilera l'ensemble des exercices CIA des services employeurs de son périmètre. Elle transmettra le fichier de cette compilation au bureau PPS4 au plus tard le 13 septembre 2019.

Le bureau PPS4 procédera uniquement au contrôle du respect global de l'enveloppe par zone de gouvernance.

Sous un délai d'une semaine maximum, le bureau PPS4 transmettra son retour à la zone de gouvernance qui assurera une validation formelle individualisée de l'exercice CIA auprès de chaque service employeur. Cette validation sera formalisée par un visa du tableau de CIA signé et transmis au format pdf.

G) Mise en paye et compte-rendu CIA

À la suite du retour de la zone de gouvernance, le service employeur adressera aux PSI en région les éléments nécessaires aux versements du CIA, à savoir :

- le tableau de CIA validé et signé par la zone de gouvernance ;
- le fichier du tableau validé par la zone de gouvernance.

Le bureau PPS4 se chargera de transmettre aux services de paye en centrale (MTES et/ou MAA), les éléments relatifs aux agents gérés par ces services (notamment SGM, AAE, ITPE, ATAE, AUE, OP, OPa).

Eu égard aux dates de mise en paye, cet envoi sera réalisé au plus tard le 25 septembre 2019.

V – Notification et modalités de recours

La notification indemnitaire est obligatoire et doit indiquer les délais et voies de recours ouverts aux agents. Un modèle de notification est joint en annexe IV intégrant les éléments des éléments statistiques.

Les notifications sont produites et signées par les services employeurs (Direction d'administration centrale, DREAL, DDT, DIR, DIRM, DDCS, etc.).

La notification du CIA sera réalisée de préférence entre le 1^{er} novembre et la fin du mois de décembre 2019.

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

Comme toute décision de l'administration, la notification du CIA peut faire l'objet d'un recours administratif et/ou contentieux.

Le recours administratif peut être gracieux, s'il s'adresse à la personne qui a pris la décision, ou hiérarchique, s'il est formé contre le supérieur hiérarchique de l'auteur de la décision.

Le recours administratif a pour effet d'interrompre le cours du délai de deux mois (+1 jour, s'agissant d'un délai franc) imparti pour l'introduction d'un recours contentieux devant le juge administratif. Ce délai commence à courir à partir de la notification de la décision contestée, formalisée par la signature de l'agent. Le juge administratif, le cas échéant saisi, est celui du lieu d'affectation de l'agent.

Lorsque, dans le délai initial du recours contentieux sont exercés un recours gracieux puis hiérarchique, le délai de recours contentieux est prorogé par l'exercice de ces démarches. Il ne recommence à courir à l'égard de la décision initiale que lorsqu'ils ont été l'un et l'autre rejetés.

Si une décision expresse est apportée au recours initial, cette dernière peut, le cas échéant, faire l'objet d'un recours hiérarchique et/ou contentieux dans un nouveau délai de deux mois.

Si à l'issue d'un délai de 2 mois, l'administration n'a pas répondu au recours gracieux, une décision implicite de rejet est née. L'agent dispose alors d'un délai d'un an pour effectuer un recours hiérarchique et/ou contentieux (CE, Ass, 13 juillet 2016, n° 387763). Ce délai d'un an est réduit à deux mois dans le cas où une décision explicite de rejet intervient.

VI – Récapitulatif des interventions et calendrier

Dates	Intervenants	Interventions
Au plus tard le 10 juin 2019	Bureau PPS4	Envoi à chaque zone de gouvernance d'une pré-liste des agents éligibles au CIA (pré-liste périmètre)
Au plus tard le 28 juin 2019	Responsable de la ZGE	Retour au bureau PPS4 d'une liste périmètre consolidée après contrôle.
Au plus tard le 12 juillet 2019	Bureau PPS4	Fixation de l'enveloppe par ZGE
Au plus tard le 9 août 2019	Service employeur	Remontées, au bureau PPS4, des services comportant moins de 10 agents au RIFSEEP rencontrant un dépassement d'enveloppe
Au plus tard le 4	Bureau PPS4	Une réponse du bureau PPS4 sera apportée, aux services comportant moins de 10 agents au RIFSEEP

1

Doit faire l'objet d'une lettre recommandée accusé réception (LRAR), afin de permettre de décompter le temps laissé pour la naissance d'une décision implicite de rejet, qui intervient deux mois après réception de la demande par l'administration.

2

Article R. 421-1 du code de justice administrative

septembre 2019		rencontrant un dépassement d'enveloppe
Au plus tard le 13 septembre 2019	Responsable de la ZGE	Transmission du fichier compilé de l'ensemble des exercices CIA des services employeurs du périmètre de chaque responsable de ZGE au bureau PPS4
Au plus tard le 20 septembre 2019	Bureau PPS4	Retour à la ZGE, pour validation formelle individualisée de l'exercice CIA auprès de chaque service employeur, après contrôle du respect global de l'enveloppe
Au plus tard le 25 septembre 2019	Service employeur	Envoi aux services de paye: – du tableau de CIA validé et signé par la zone de gouvernance ; – du fichier du tableau validé par la zone de gouvernance
À partir du 1 ^{er} novembre et au plus tard à la fin du mois de décembre 2019	Service employeur	Notification du CIA

* *
 *

Toute difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de ces dispositions sera transmise au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/P/PPS4).

La présente note de gestion sera publiée au *Bulletin officiel* du ministère de la transition écologique et solidaire.

Fait le, 24 juin 2019

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

Signé

Jacques CLÉMENT

Le Contrôleur budgétaire et comptable ministériel,
Le 21 juin 2019

Visé

Amaud FHELEP

X – Corps des infirmiers de cat B

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel	
	Administration centrale, établissements et services déconcentrés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	1 620 €	1 230 €
Groupe 2	1 440 €	1 090 €

XI – Corps des officiers de port adjoints

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel
Groupe 1	2 600 €
Groupe 2	2 380 €
Groupe 3	2 185 €

XII – Corps des secrétaires administratifs

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	2 680 €	2 380 €
Groupe 2	2 445 €	2 185 €
Groupe 3	2 245 €	1 995 €

XIII – Corps des techniciens supérieurs du développement durable

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	1 945 €	1 620 €
Groupe 2	1 835 €	1 510 €
Groupe 3	1 730 €	1 400 €

XIV – Corps des adjoints administratifs des administrations de l'État, corps des adjoints techniques des administrations de l'État et corps des syndics des gens de mer

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	1 350 €	1 260 €
Groupe 2	1 320 €	1200

Annexe II – Montants de CIA associés à la manière de servir

1- En administration centrale :

Corps ¹	Grade	Manière de servir				
		<i>Insuffisante</i>	<i>À développer/ À consolider</i>	<i>Satisfaisante</i>	<i>Très satisfaisante</i>	<i>Excellente*</i>
AC, AUE, IPEF	Ensemble des grades	De 0 € à 400 €	De 401 € à 800 €	De 801 € à 1 000 €	De 1 001 € à 1 500 €	À partir de 1 501 €
AAE, ITPE ex-IAM, IEF, DPCSR, ISIC, CED, IES, IAASS	Emploi de CAEDAD ou CAM ; 2 ^e et 3 ^e niveau de grade	De 0 € à 360 €	De 361 € à 720 €	De 721 € à 900 €	De 901 € à 1 350 €	À partir de 1 351 €
	1 ^{er} niveau de grade	De 0 € à 320 €	De 321 € à 640 €	De 641 € à 800 €	De 801 € à 1 200 €	À partir de 1 201 €
OP, ASS, CTSS, Infirmiers cat A	Ensemble des grades	De 0 € à 320 €	De 321 € à 640 €	De 641 € à 800 €	De 801 € à 1 200 €	À partir de 1 201 €
SACDD, TSDD, OPa, Infirmiers cat B, IPCSR, TISIC, TSEF, TSSS	Ensemble des grades	De 0 € à 172 €	De 173 € à 344 €	De 345 € à 430 €	De 431 € à 645 €	À partir de 646 €
AAAE, ATAE, SGM	Ensemble des grades dont emploi de ETST	De 0 € à 80 €	De 81 € à 160 €	De 161 € à 200 €	De 201 € à 300 €	À partir de 301 €

* le montant maximum correspond au plafond réglementaire (annexe I)

¹
Corps : Liste non exhaustive

2- En services déconcentrés :

Corps ¹	Grade	Manière de servir				
		<i>Insuffisante</i>	<i>À développer/ À consolider</i>	<i>Satisfaisante</i>	<i>Très satisfaisante</i>	<i>Excellente*</i>
AC, AUE, IPEF	Ensemble des grades	De 0 € à 360 €	De 361 € à 720 €	De 721 € à 900 €	De 901 € à 1 350 €	À partir de 1 351 €
AAE, ITPE ex-IAM, IEF, DPCSR, ISIC, CED, IES, IAASS	Emploi de CAEDAD ou CAM ; 2 ^e et 3 ^e niveau de grade	De 0 € à 320 €	De 321 € à 640 €	De 641 € à 800 €	De 801 € à 1 200 €	À partir de 1 201 €
	1 ^{er} niveau de grade	De 0 € à 280 €	De 281 € à 560 €	De 561 € à 700 €	De 701 € à 1 050 €	À partir de 1 051 €
OP, ASS, CTSS, Infirmiers cat A	Ensemble des grades	De 0 € à 280 €	De 281 € à 560 €	De 561 € à 700 €	De 701 € à 1 050 €	À partir de 1 051 €
SACDD, TSDD, OPa, Infirmiers cat B, IPCSR, TISIC, TSEF, TSSS	Ensemble des grades	De 0 € à 142 €	De 143 € à 284 €	De 285 € à 355 €	De 356 € à 532 €	À partir de 533 €
AAAE, ATAE, SGM	Ensemble des grades dont emploi de ETST	De 0 € à 80 €	De 81 € à 160 €	De 161 € à 200 €	De 201 € à 300 €	À partir de 301 €

* le montant maximum correspond au plafond réglementaire (annexe I)

¹
Corps : Liste non exhaustive

Annexe III – Montant de CIA pour le calcul de l’enveloppe

Corps	Grade	Administration centrale	Service déconcentré
AC, AUE, IPEF	Ensemble des grades	1 000,00 €	900,00 €
AAE, ITPE ex-IAM , IEF, DPCSR, ISIC, CED, IES , IASS	Emploi de CAEDAD ou CAM 2 ^e et 3 ^e niveau de grade	900,00 €	800,00 €
	er 1 niveau de grade	800,00 €	700,00 €
OP, ASS, CTSS, Infirmiers cat A	Ensemble des grades	800,00 €	700,00 €
SACDD, TSDD, OPa, Infirmiers cat B, IPCSR, TISIC, TSEF, TSSS	Ensemble des grades	430,00 €	355,00 €
AAAE, ATAE, SGM,	Ensemble des grades dont emploi de ETST	200,00 €	200,00 €