

# 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

**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 :

*(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 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 : 3

N° d'homologation Cerfa :			
Publication	BO	Site circulaires.gouv.fr	X 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 sur le périmètre ministériel (MTES/MCTRCT et établissements publics sous tutelle des MTES/ MCTRCT) et payé sur le programme 217, au 1<sup>er</sup> avril 2019 ;
- avoir été présent, au MTES/MCTRCT ou au sein d'un établissement public sous tutelle des MTES/ MCTRCT, au cours des 3 mois précédents cette date, soit les mois de janvier, février et mars 2019.

Les périodes de congé de longue durée (CLD) et de congé de longue maladie (CLM) ne sont pas prises en compte dans le temps de présence considéré pour déterminer l'éligibilité des agents au CIA.

Ainsi, un agent présent dans deux structures des MTES/MCTRCT (programme 217) est bien 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<sup>er</sup> mars 2019 est éligible au CIA 2019, sous réserve d'être toujours présent au 1<sup>er</sup> avril 2019).

De même, un agent en poste au CEREMA, du 1<sup>er</sup> mars 2016 au 28 février 2019 et qui intègre la DDTM Loire Atlantique le 1<sup>er</sup> mars 2019 est éligible au CIA, sous réserve d'être toujours présent au 1<sup>er</sup> avril.

En revanche, un agent ayant quitté les MTES/MCTRCT (programme 217) le 1<sup>er</sup> mars 2019 ne sera pas éligible au CIA 2019. Il en est de même pour les agents affectés aux MTES/MCTRCT (programme 217) à compter du 2 janvier 2019, à l'exception des agents affectés au MTES/MCTRCT en provenance d'un établissement public sous tutelle des MTES/MCTRCT.

En effet, dans les deux cas, la condition relative au temps de présence au MTES/MCTRCT, n'est pas acquise.

## **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/MTCRCT 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/MTCRCT
- Les agents présents en CPCM dans les DRAAF et payés sur le budget 217 sont concernés par cette harmonisation.

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

### **A) Principes généraux de détermination du CIA**

L'engagement et la manière de servir sont appréciés par différents critères en lien avec le 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.

En revanche, la quotité de travail n'intervient pas dans l'appréciation de la manière de servir.

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.

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.

En cas de congés ordinaires de maladie (CMO), de congés de maternité, de paternité, d'accueil de jeunes enfants, d'adoption et de congés pour invalidité temporaire imputable au service, les agents sont éligibles au CIA 2019. Dans ce cadre, il appartient au chef de service d'apprécier l'impact du congé sur la manière de servir de l'agent.

## 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 au 1<sup>er</sup> avril 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 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<sup>er</sup> avril 2019 aux MTES/MCTRCT et dont une paye a été produite au titre des mois de janvier, février et mars 2019 sur le budget du programme 217 ou sur le budget d'un établissement public sous tutelle des MTES/MCTRCT.

La pré-liste est issue d'exploitations de données présentes dans les outils informatiques de gestion des ressources humaines. Par conséquent, cette dernière présente nécessairement des anomalies. Par exemple, s'agissant des agents affectés au sein des opérateurs, seuls sont identifiés par la DRH, les agents présents au CEREMA ou à VNF. Elle devra donc être contrôlée par les services employeurs et ajustée le cas échéant, pour répondre aux conditions d'éligibilité ci-dessus.

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 nécessairement 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.

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

**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 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 service harmonisateur est en charge de fixer le montant de CIA au regard du CREP 2019, réalisé le cas échéant, par un autre service.

Le CIA attribué 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
<b>Insuffisante</b>	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.
<b>A développer/ A consolider</b>	La manière de servir est considérée « <i>A développer/ A consolider</i> » lorsque les connaissances sont élémentaires et nécessitent un accompagnement important
<b>Satisfaisant</b>	La manière de servir est considérée « <i>Satisfaisante</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
<b>Très satisfaisant</b>	La manière de servir est considérée « <i>Très satisfaisante</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.
<b>Excellent</b>	La manière de servir est considérée « <i>Excellente</i> » lorsque l'agent domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et fait preuve d'une implication au-delà des attentes.

L'employeur a la capacité d'attribuer un montant de CIA inférieur aux montants prévus en annexe II.

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

De plus, tout montant de CIA retenu dans la fourchette de modulation « *insuffisante* » devra faire l'objet d'une motivation circonstanciée dans la notification individuelle de CIA de l'agent (annexe III).

#### 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 27 août 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 5 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 16 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 III.

Les notifications sont produites et signées par les services employeurs (Direction d'administration centrale, DREAL, DDT, DIR, DIRM, DDCS, etc.). Le cas échéant, au sein des zones de gouvernance, d'autres modalités de production des notifications peuvent être envisagées.

La notification du CIA sera réalisée de préférence entre le 1<sup>er</sup> 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 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. Il s'agit d'une demande de réexamen de la décision de l'administration.

Le recours administratif n'est en principe soumis à aucun délai. Toutefois, afin de pouvoir former, le cas échéant, un recours contentieux, il convient d'adresser le recours administratif dans le délai prévu en matière de recours contentieux, à savoir dans les 2 mois suivant la notification de la décision formalisée par la signature de l'agent. Le délai de 2 mois est alors interrompu par le recours administratif à la date de réception de la lettre recommandée accusé réception (LRAR). Le délai recommence à courir en cas de décision explicite ou implicite de rejet du recours par l'administration.

Le recours sera étudié par le service employeur qui déterminera s'il y a lieu de maintenir ou revoir sa décision au vu des éléments apportés par l'agent.

Si une décision expresse est apportée au recours, cette dernière peut, le cas échéant, faire l'objet d'un recours hiérarchique et/ou contentieux dans le délai restant à courir.

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 de 1 an pour effectuer un recours hiérarchique et/ou contentieux (CE, Ass, 13 juillet 2016, n°387763). Toutefois, si une décision explicite de rejet est rendue dans le délai de deux mois après la naissance de la décision implicite, un nouveau délai de deux mois est ouvert pour former le recours hiérarchique et/ou contentieux.

Aux termes des articles R. 421-1 à R. 421-5 de code de justice administrative, le recours contentieux consiste en la saisine du tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de 2 mois (+ 1 jour s'agissant d'un délai franc) à compter de la notification.

Toutefois, eu égard à l'interruption du délai de 2 mois, en cas de recours gracieux ou hiérarchique préalable, un délai supplémentaire pour déposer le recours contentieux est à prendre en compte.

## **VI – Récapitulatif des interventions et calendrier**

<b>Dates</b>	<b>Intervenants</b>	<b>Interventions</b>
<b>Au plus tard le 31 mai 2019</b>	<b>Bureau PPS4</b>	Envoi à chaque zone de gouvernance d'une pré-liste des agents éligibles au CIA (pré-liste périmètre)
<b>Au plus tard le 28 juin 2019</b>	<b>Responsable de la ZGE</b>	Retour au bureau PPS4 d'une liste périmètre consolidée après contrôle.
<b>Au plus le 12 juillet 2019</b>	<b>Bureau PPS4</b>	Fixation de l'enveloppe par ZGE
<b>Au plus tard le 9 août 2019</b>	<b>Service employeur</b>	Remontées, au bureau PPS4, des services comportant moins de 10 agents au RIFSEEP rencontrant un dépassement d'enveloppe
<b>Au plus tard le 27 août 2019</b>	<b>Bureau PPS4</b>	Une réponse du bureau PPS4 sera apportée, aux services comportant moins de 10 agents au RIFSEEP rencontrant un dépassement d'enveloppe
<b>Au plus tard le 5 septembre 2019</b>	<b>Responsable de la ZGE</b>	Transmission du fichier compilé de l'ensemble des exercices CIA des services employeurs du périmètre de chaque responsable de ZGE au bureau PPS4
<b>Au plus tard le 12 septembre 2019</b>	<b>Bureau PPS4</b>	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
<b>Au plus tard le 16 septembre 2019</b>	<b>Service employeur</b>	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
<b>À partir du 1<sup>er</sup> novembre et au plus tard à la fin du mois de décembre 2019</b>	<b>Service employeur</b>	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 ainsi que sur le site internet <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/>.

Fait le,

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

Jacques CLÉMENT

Le Contrôleur budgétaire et comptable ministériel,

## Annexe I – Plafond réglementaire de CIA (des corps gérés par les MTES / MCTRCT)

### I – Corps des administrateurs civils

Grade et emplois	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel
Groupe 1	8 820 €
Groupe 2	8 280 €
Groupe 3	7 470 €

### II– Corps des architectes et urbanistes de l'État

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel
Groupe 1	8 280 €
Groupe 2	7 110 €
Groupe 3	6 080 €
Groupe 4	5 550 €

### III – Corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel
Groupe 1	10 080 €
Groupe 2	8 820 €
Groupe 3	8 280 €
Groupe 4	7 470 €

### IV – Corps des assistants de service social

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	1 870 €	1 630 €
Groupe 2	1 690 €	1 440 €

### V – Corps des attachés des administrations de l'État et corps des Ex-inspecteurs des affaires maritimes (ITPE)

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	7 110 €	6 390 €
Groupe 2	6 300 €	5 670 €

Groupe 3	4 860 €	4 500 €
Groupe 4	3 890 €	3 600 €

#### **VI – Corps de chargés d'études documentaires**

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel
Groupe 1	5670 €
Groupe 2	4800 €
Groupe 3	4200 €

#### **VII – Corps des conseillers techniques de service social**

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	3 615 €	3 440 €
Groupe 2	3 015 €	2 700 €

#### **VIII – Corps des infirmiers de cat A**

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel	
	Administration centrale, établissements et services déconcentrés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	1 915 €	1 705 €
Groupe 2	1 775 €	1 570 €

#### **IX – Corps des officiers de port**

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel
Groupe 1	5 670 €
Groupe 2	4 500 €

#### **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**

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

### **XII – Corps des secrétaires administratifs**

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel</b>	
	<b>Administration centrale, établissements et services assimilés</b>	<b>Services déconcentrés, établissements et services assimilés</b>
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**

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel</b>	
	<b>Administration centrale, établissements et services assimilés</b>	<b>Services déconcentrés, établissements et services assimilés</b>
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**

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Montant maximal annuel du complément indemnitaire annuel</b>	
	<b>Administration centrale, établissements et services assimilés</b>	<b>Services déconcentrés, établissements et services assimilés</b>
Groupe 1	1 350 €	1 260 €
Groupe 2	1 320 €	1 200 €

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

### 1- En administration centrale :

Corps <sup>1</sup>	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, Ex-IAM, IEF, DPCSR, ISIC, CED, IES, IAASS	Emploi de CAEDAD ou CAM ; 2ème et 3ème 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 <sup>er</sup> 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 €
AAA, ATA, 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)

### 2- En services déconcentrés :

Corps <sup>1</sup>	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, Ex-IAM, IEF, DPCSR, ISIC, CED, IES, IAASS	Emploi de CAEDAD ou CAM ; 2ème et 3ème 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 <sup>er</sup> 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 €
AAA, ATA, 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)

Corps<sup>1</sup>: Liste non exhaustive

### Annexe III - Notification individuelle du CIA

Note à l'attention de  
Madame, Monsieur,  
Prénom et Nom de l'agent

Je vous informe que votre montant de complément indemnitaire annuel au titre de l'année 2019 est fixé à xxxx €. (le cas échéant \*) Ce montant a été fixé en « à compléter par les motivations retenues pour les niveaux de CIA « insuffisant » ».

Pour votre information, ce montant n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

A \_\_\_\_\_, le

Signature du représentant du service employeur

Notifié le xx/xx/XXXX

A \_\_\_\_\_, le

Signature de l'intéressé

*\* Pour rappel, lorsque la manière de servir a été jugée « insuffisante », un rapport justificatif doit être communiqué à l'agent à la demande de ce dernier.*

Cette notification peut faire l'objet d'un recours administratif et d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de deux mois à compter de sa notification conformément à l'article R.421-1 du code de justice administrative.

#### **Éléments statistiques sur l'attribution du CIA 2019 selon la référence (\*) ..... (à préciser selon le cas)**

*(\*) Dans les cas où le nombre d'agents du corps/grade est inférieur à 10 unités, les éléments statistiques sont ceux correspondants à la zone de gouvernance. Dans le cas où le nombre d'agents du corps/grade est inférieur à 10 agents au niveau de la zone de gouvernance, les éléments statistiques sont ceux correspondants au niveau national. Ces éléments ne sont pas fournis si le nombre d'agents affectés aux MTES/MCT est inférieur à 10.*

<b>Niveau de modulation</b> (à ajuster selon grille CIA)	<b>Pourcentage d'agents ayant un CIA</b>
Entre zéro € et xxxx €	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.
Entre xxxx € et xxxx €	La manière de servir est considérée « <i>A développer/ A consolider</i> » lorsque les connaissances sont élémentaires et nécessitent un accompagnement important
Entre xxxx € et xxxx €	La manière de servir est considérée « <i>Satisfaisante</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
Entre xxxx € et xxxx €	La manière de servir est considérée « <i>Très satisfaisante</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.
Entre xxxxE et le plafond réglementaire	La manière de servir est considérée « <i>Excellente</i> » lorsque l'agent domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et fait preuve d'une implication au-delà des attentes.

## Destinataires

### **Mesdames et messieurs les préfets de région :**

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

### **Mesdames et messieurs les préfets de département :**

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

### **Messieurs les préfets coordonnateurs des itinéraires routiers :**

- Directions interdépartementales des routes (DIR)

### **Mesdames les directrices, messieurs les directeurs :**

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

### **Administration centrale du MTES et du MCTRCT :**

- Madame la Commissaire générale au développement durable, déléguée interministérielle au développement durable (CGDD)
- Monsieur le directeur général des infrastructures, de transports et de la mer (DGITM)
- Monsieur le directeur général de l'aviation civile (DGAC)
- Monsieur le directeur général de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN)
- Monsieur le directeur général de l'énergie et du climat (DGEC)
- Monsieur le directeur général de la prévention des risques (DGPR)
- Madame la vice-présidente du conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD)
- Monsieur le directeur des ressources humaines (SG/DRH)
- Monsieur le directeur des affaires juridiques (SG/DAJ)
- Madame la directrice de la communication (SG/DICOM)
- Madame la directrice des affaires européennes et internationales (SG/DAEI)
- Madame la déléguée ministérielle à l'accessibilité (SG/DMA)
- Monsieur le chef du service des politiques support et des systèmes d'information (SG/SPSSI)
- Monsieur le directeur des affaires financières (SG/DAF)

- Monsieur le chef du service du pilotage et de l'évolution des services (SG/SPES)
- Monsieur le chef du service de défense, de sécurité et d'intelligence économique (SG/SDSIE)
- Monsieur le directeur du centre de prestations et d'ingénierie informatiques (SG/SPSSI/CPII)
- Madame la cheffe du bureau des cabinets
- Monsieur le chef du service du pilotage des moyens et des réseaux ressources humaines (SG/DRH/P)
- Madame la cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail (SG/DRH/D)
- Monsieur le chef du service de gestion (SG/DRH/G)
- Madame la cheffe du département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale et de la gestion de proximité du secrétariat général (SG/DRH/CRHAC)
- Madame la directrice du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (SG/DRH/D/CMVRH)
- Monsieur le chef du centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF)

**Copie pour information :**

- SG-Service du pilotage et de l'évolution des services
- SG-Direction des affaires juridiques
- SG/DRH/G/PAM
- SG/DRH/G/TERCO
- SG/DRH/CHRAC/CRHAC1
- SG/DRH/D/CE/CE-CM
- SG/DRH/P/PPS
- SG/SPSSI/SIAS1 et SIAS2
- Monsieur le délégué à la sécurité et à la circulation routière (Ministère de l'Intérieur)
- Monsieur le délégué à l'hébergement et à l'accès au logement (Services du Premier Ministre)
- Monsieur le directeur des pêches maritimes et de l'aquaculture (Ministère de l'agriculture et de l'alimentation)
- Agence nationale du contrôle du logement social (ANCOLS)
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)
- École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE)
- École nationale des ponts et chaussées (ENPC)
- Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR)
- Établissement national des invalides de la marine (ENIM)
- Agence française de biodiversité (AFB)
- Office national de chasse et de la faune sauvage (ONCFS)
- Parc national de France (PNF)
- Conservatoire du littoral et des rivages lacustres (CLRL)
- Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)
- Agence nationale de l'habitat (ANAH)
- Voies navigables de France (VNF)
- Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
- Ministère de l'économie et des finances
- Ministère de l'action et des comptes publics
- Ministère des armées
- Ministère des solidarités et de la santé
- Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
- Ministère de l'Intérieur
- Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
- Ministère de la culture
- Ministère de la défense
- Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes
- Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
- Ministère de l'Intérieur
- Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
- Ministère de la culture et de la communication