

# RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la transition écologique et  
solidaire  
Ministère de la cohésion des territoires  
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 23 juillet 2018

**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/MCT**

NOR : TREK1820814N

*(Texte paru au Journal officiel)*

**Le ministre d'État, ministre de la transition écologique et solidaire (MTES)  
Le ministre de la cohésion des territoires (MCT)**

Pour attribution: liste des destinataires *in fine*  
Pour information : liste des destinataires *in fine*

Résumé : procédure d'attribution du CIA en 2018 à certains agents des MTES/MCT 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 MCT
Textes de référence : – Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État dispose que « l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct », 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, ces éléments sont appréciés par le ou la chef de service notamment au vu du compte rendu d'entretien professionnel – 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 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
- circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP – ministère de la fonction publique

Date de mise en application : au titre de l'année 2018

Annexes : 3

N° d'homologation Cerfa :

Publication	BO	Site circulaires.gouv.fr	Non publiée
-------------	----	--------------------------	-------------

## **I - Cadre de la campagne de CIA 2018**

L'article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié prévoit 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 individuelle des agents.

Le décret n° 2014-513 prévoit également que les attributions individuelles sont comprises en 0 % et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions. Ces montants maxima figurent dans les modalités d'adhésion au RIFSEEP de chacun des corps concernés (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 versés au titre du CIA n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.

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 oeuvre du CIA des agents des MTES/MCT payés sur le programme 217 en 2018.

## **II - Conditions d'éligibilité au CIA en 2018**

Les agents bénéficiant du RIFSEEP, présents aux MTES/MCT au moins 6 mois sur la période du 01/01/2018 au 31/12/2018 et payés sur le programme 217 peuvent bénéficier d'un CIA.

Ainsi, les agents présents dans deux structures des MTES/MCT (programme 217) sont bien éligibles au CIA en 2018 (exemple : agent présent à la DDT du Cher de janvier 2018 à mai 2018 et muté en DREAL Centre-Val-de-Loire de juin 2018 à décembre 2018).

En revanche, un agent ou une agente quittant les MTES/MCT (programme 217) en juin 2018 ne sera pas éligible au CIA. Il en est de même pour les agents affectés aux MTES/MCT (programme 217) à compter du 2 juillet 2018. Dans les deux cas, l'effectivité des 6 mois de présence au MTES/MCT n'est pas acquise.

Les périodes de CLM/CLD ne sont pas prises en compte dans le temps de présence considéré pour déterminer l'éligibilité des agents au CIA.

## **III - Populations concernées**

Les populations concernées par l'exercice d'harmonisation du CIA 2018 sont les suivantes :

- Administrateurs civils (AC) ;
- Architectes et urbanistes de l'État (AUE) ;
- 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) ;
- 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 et de catégorie A ;

- 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/MTC 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/MCT.

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). Ils 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). La quotité de travail n'intervient pas dans l'appréciation de la manière de servir.

Compte-tenu de la date de réalisation de cette première campagne de mise en œuvre du CIA, l'éligibilité au CIA 2018 est bien fonction du temps de présence des agents au titre de l'année 2018. Toutefois, le CREP 2018 portant sur l'évaluation de l'année 2017 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) seront par ailleurs considérées pour la détermination du montant de CIA.

Les congés de maternité, de paternité et accueil jeunes enfants ou pour adoption ne doivent pas être pris en considération lors de la détermination du CIA, de même que les congés ordinaires de maladie.

### **C) 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 le mois de l'exercice CIA soit septembre 2018 et ceux présents en dernier lieu aux MTES/MCT dans ce service en 2018.

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 (DGITM, DGALN, CGDD, DGEC, DGPR, SG) ;
- la vice-présidente du Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD).

#### D) Listes nominatives des agents éligibles

La DRH adressera à chaque zone de gouvernance une liste des agents éligibles au CIA au titre de l'année 2018. Ces listes seront individualisées par service employeur par la zone de gouvernance et adressées aux chefs des services employeurs afin d'assurer l'exercice d'attribution du CIA.

La liste transmise prend en compte les agents dont une paye a été produite au titre de juin 2018. Elle tient compte des situations des agents depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Ces listes, issues d'exploitations de données présentes dans les outils informatiques de gestion des ressources humaines, peuvent néanmoins présenter des anomalies. Elles devront donc être contrôlées par les services employeurs et ajustées le cas échéant, pour répondre aux conditions d'éligibilité ci-dessus.

Une éventuelle évolution de la liste des agents éligibles par les services employeurs doit conserver une traçabilité en veillant notamment à justifier les écarts :

- aucune ligne/agent ne sera supprimée. Dans ce cas, le montant du taux de référence de CIA sera ramené à 0 euro.
- les agents éligibles au CIA qui n'apparaissent pas dans la liste seront ajoutés en créant une ligne/agent supplémentaire. L'ensemble des informations de chacune des colonnes devra être complété notamment l'identifiant Réhucit nécessaire pour traduire le CIA en paye.
- tout ajout ou suppression d'agents éligibles au CIA sera justifié dans la colonne « observations ».

#### E) Modalité de fixation de l'enveloppe du service d'harmonisation

L'enveloppe est déterminée par la somme des taux de référence par corps/grade définis en annexe II appliqués à chacun des agents remplissant les conditions d'éligibilité définies au II ci-dessus. Cette enveloppe sera décomposée par macrogrades.

A noter, le calcul des enveloppes est indépendant du temps de présence des agents.

#### F) Détermination du montant individuel de CIA

<b>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.</b>
--

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 1.

A titre indicatif, les fourchettes de modulation du CIA, telles que décrites dans le schéma ci-dessous, pourront être utilisées par les chefs de services employeurs quel que soit le corps concerné :

Manière de servir	Modulation du CIA
Insuffisante (*)	Entre 0 € et 50 % du taux de référence
Assez Bien	Entre 51% et 80% du taux de référence
Satisfaisant	Entre 81% et 120% du taux de référence
Excellente	Entre 121% et 200% du taux de référence
Exceptionnelle	Entre 201% du taux de référence et le plafond réglementaire

*(\*) La manière de servir « Insuffisante » concerne les agents qui font preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans les missions qui leur sont dévolues.*

L'employeur a la capacité d'attribuer un montant de CIA inférieur au taux de référence. Tout CIA retenu dans la fourchette de modulation « insuffisante » et « assez bien » doit faire l'objet d'un rapport justificatif transmis d'une part, à l'agent et, d'autre part, à la direction des ressources humaines - le bureau des politiques de rémunération (DRH/P/PPS4) dès lors que l'exercice d'harmonisation du CIA est validé par la zone de gouvernance.

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

Le montant de CIA pourra tenir compte des situations individuelles rencontrées par les agents sur la période de référence prise en compte pour l'éligibilité au CIA. Il pourra être notamment valorisé les périodes ayant eu des conséquences sur le volume d'activité individuelle des agents, plus particulièrement lors de périodes d'intérim.

Le montant de CIA tiendra compte de la quotité de travail des agents, pour ceux dont la quotité est inférieure à 80 %. Par ailleurs, il sera aussi tenu compte de la durée de service des agents en 2018 au sein des MTES/MCT.

Si un agent a été présent dans plusieurs services du MTES/MCT au cours de l'année 2018, le service harmonisateur doit obligatoirement retenir la proposition du service dans lequel le temps de présence depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 est le plus important.

En cas de difficultés, le service harmonisateur pourra solliciter le bureau des politiques de rémunération (DRH/P/PPS4) pour arbitrage.

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.

### G) 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 confirmer les écarts du périmètre des agents éligibles au CIA comparativement à l'envoi initial ;
- au strict respect des enveloppes de CIA y compris les variations autorisées entre macrogrades ;
- à la bonne prise en compte des plafonds réglementaires pour chacun des agents éligibles (voir annexe I).

Pour les services comportant moins de 10 agents éligibles au RIFSEEP (tout corps et grades confondus), le chef du service employeur pourra solliciter la zone de gouvernance pour faire arbitrer les niveaux de CIA envisagés dès lors qu'ils entraînent un dépassement d'enveloppe de CIA.

La zone de gouvernance compilera l'ensemble des exercices CIA des services employeurs de son périmètre. Elle transmettra les éléments au bureau des politiques de rémunération (DRH/P/PPS4) le fichier de cette compilation semaine 38 (17 au 21 septembre 2018) au plus tard, pour validation.

Sous un délai d'une semaine maximum, le bureau des politiques de rémunération (DRH/P/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.

### H) Mise en paye et compte-rendu CIA

A la suite du retour de la zone de gouvernance, le service employeur adressera aux services de paye les éléments nécessaires aux versements du CIA, à savoir :

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

Cet envoi sera réalisé au plus tard semaine 43 (du 22 au 26 octobre 2018).

## **V. Notification et modalités de recours**

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

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 avant le 21 décembre 2018 et au plus tard à la fin du mois de janvier 2019.

La notification indemnitaire doit obligatoirement mentionner les voies et délais de recours dont dispose l'agent.

Un modèle de notification est joint en annexe III.

## Les modalités de recours sont celles du droit commun.

La notification du CIA peut 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 le délai de deux mois (+ 1 jour) à compter de sa notification conformément aux articles R. 421-1 et R. 421-5 du code de justice administrative.

Le recours gracieux et le recours hiérarchique sont des recours administratifs qui s'exercent contre une décision prise par l'administration. Il s'agit d'une demande de réexamen de la décision de l'administration qui se distingue donc du recours contentieux qui est formé devant le juge administratif.

- Le recours gracieux s'adresse à l'autorité administrative qui a pris la décision ;
- Le recours hiérarchique s'adresse au supérieur hiérarchique de l'auteur de la décision.

Le recours gracieux est présenté auprès de l'auteur de la décision dans un délai de 2 mois suivant la date de notification de la décision à l'agent (signature par l'agent).

L'administration dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre. 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. La réponse formulée à ce recours peut faire l'objet d'un recours hiérarchique et/ou contentieux. Le recours hiérarchique initié à la suite du recours gracieux ne conserve cependant pas le délai de recours contentieux qui sera tardif s'il est initié après le rejet de son recours hiérarchique.

Si à l'issue du 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 an pour effectuer un recours hiérarchique et/ou contentieux.

Si une décision explicite de rejet est rendue dans un délai de deux mois après la naissance d'une décision implicite, un nouveau délai de deux mois est ouvert. Ce délai n'est pas ouvert si la décision est explicite et rendue plus de deux mois après la naissance d'une décision implicite.

## **VI. Calendrier**

- Juillet 2018 (semaines 30) : envoi des données des agents éligibles au CIA ;
- Août 2018 : fiabilisation du périmètre des agents éligibles au CIA et harmonisation ;
- Septembre 2018 (semaine 38 au plus tard) : transmission par les services employeurs des exercices à leur zone de gouvernance ; vérification, compilation et transmission par les zones de gouvernance des exercices CIA au bureau des politiques de rémunération (SG/DRH/PPS4) ;
- Septembre à octobre 2018 : vérification, validation et renvoi par le bureau des politiques de rémunération de l'exercice CIA à la zone de gouvernance ;
- Octobre 2018 (semaine 43 au plus tard) : transmission des exercices CIA aux services de paye ;
- Octobre - novembre 2018 : prise en compte en paye du CIA par les PSI et GAP ;
- Décembre 2018 : versement du CIA ;
- Décembre à janvier 2019 au plus tard : 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, 23 juillet 2018

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

***signé***

Jacques CLÉMENT

Le Contrôleur budgétaire et comptable ministériel,

***signé***

Arnaud PHÉLEP

## Annexe I – Plafond réglementaire de CIA

### I – Corps des administrateurs civils

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

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

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

### III – Corps des officiers de port

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

### IV – Corps des attachés des administrations de l'État

<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	7 110 €	6 390 €
Groupe 2	6 300 €	5 670 €
Groupe 3	4 860 €	4 500 €
Groupe 4	3 890 €	3 600 €

## V – 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 €

## VI – 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 €

## VII – 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 €

## VIII – 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 €

## IX – 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 €

### X – 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 €

### XII – 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 €

### XIII – Corps des adjoints administratifs des administrations de l'État

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 €	1 200 €

### XIV – Corps des adjoints techniques des administrations de l'État

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 €	1 200 €

### XV – 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 €	1 200 €

## Annexe II – Taux de référence du CIA par corps grade

Corps	Grade	Taux de référence	
		Administration centrale	Service déconcentré
- AC, AUE	Ensemble des grades	1 000,00 €	900,00 €
- AAE, Ex-IAM, IEF, DPCSR, ISIC	Emploi de CAEDAD ou CAM ; 2ème et 3ème niveau de grade	900,00 €	800,00 €
	1 <sup>er</sup> 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	Ensemble des grades	430,00 €	355,00 €
- AAAE, ATAE, SGM,	Ensemble des grades dont emploi de ETST	200,00 €	200,00 €

### 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 2018 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 » ou « assez bien ».*

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, un pourcentage de CIA inférieur à 80% du taux de référence est possible lorsque la manière de servir a été jugée « insuffisante » ou « assez bien ». Il doit être justifié par un rapport et motivé au sein de cette notification.**

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 R421-5 du code de justice administrative.

**Éléments statistiques sur l'attribution du CIA 2018**  
**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 (à ajuster selon grille CIA)</b>	<b>Pourcentage d'agents ayant un CIA</b>
Entre zéro inclus et 50 % du taux de référence	
Compris entre 51 % et 80 % du taux de référence	
Compris entre 81 % et 120 % du taux de référence	
Compris entre 121 % et 200 % du taux de référence	
Compris entre 201 % du taux de référence et le plafond réglementaire	

Le taux de référence est de xxx,xx € pour votre corps / grade (à compléter selon le cas).

## 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)
- Monsieur le délégué à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)
- Monsieur le directeur des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA)



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

- 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)

### **Copie pour information :**

- SG-Service du pilotage et de l'évolution des services
- SG-Direction des affaires juridiques
- SG/DRH/G/MGS
- SG/DRH/G/GAP
- SG/DRH/CHRAC/CRHAC1 et CRHAC4
- 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 routières (Ministère de l'Intérieur)
- 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'Etat (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)
- Agence nationale de l'habitat (ANAH)

- Voies navigables de France (VNF)
- Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Ministère de finances et des comptes publics
- 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