

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Service du personnel

Affaire suivie par : Nathalie Cornevin

Nathalie.cornevin@ign.fr - 01 43 98 62 01

Réf. DRH / 2022 - 49

Note de gestion du 30 NOV. 2022 relative à la mise en œuvre du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à l'IGN

Textes de référence :

- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État
- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 (RDFF1519795A)
- Circulaire DGAFP/DB du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP (RDFF1427139C)

Résumé : note présentant les modalités de gestion de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), les barèmes réglementaires et de gestion appliquées aux fonctionnaires dont les corps ont adhéré au RIFSEEP.

Date de mise en application : à compter du 1^{er} janvier 2022

Cette note remplace la note du 22 novembre 2021

Diffusion : tout IGN

Contenu

I.	Le cadre réglementaire et de gestion	4
II.	Agents concernés	5
III.	L'IFSE	5
1.	Principes généraux	5
2.	Modalités de fixation de l'IFSE et de versement	6
a.	Règles générales appliquées lors de la fixation de l'IFSE	6
b.	Règles spécifiques appliquées lors de l'accueil des nouveaux entrants :	6
c.	Règles spécifiques concernant l'agent appartenant à un corps de catégorie inférieure à la catégorie de référence de son poste générique	7
3.	Modalités d'évolution de l'IFSE	7
a.	Évolution de l'IFSE en cas de changement de poste sur un groupe ou sous-groupe de fonction différent	8
b.	Évolution de l'IFSE en cas de promotion de corps ou avancement de grade	8
c.	Évolution de l'IFSE en cas de changement de poste au sein d'un même groupe ou sous-groupe de fonction IFSE	9
d.	Réexamen du montant de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise	9
e.	Règles de cumul	10
4.	Attribution de compléments d'IFSE	10
5.	Règles appliquées aux agents bénéficiant d'une décharge totale ou partielle d'activité de service ou d'une mise à disposition pour se consacrer à une activité syndicale	10
a.	Règles de fixation du montant de l'IFSE au moment de leur décharge ou de la mise à disposition	11
b.	Règles d'évolution en cas de promotion de corps ou d'avancement de grade :	11
c.	Autres règles d'évolution	11
IV.	Complément indemnitaire annuel	11
1.	Les principes généraux	11
2.	Population concernée	12
3.	Conditions d'éligibilité au CIA	12
4.	L'attribution du montant de CIA	13
a.	Principes généraux de détermination du CIA	13
b.	La détermination de l'enveloppe consacrée à l'attribution du CIA	14
c.	La détermination du montant individuel de CIA	14
5.	Remontée des CIA à la direction des ressources humaines	15
V.	Notifications et recours	15
1.	Les notifications	16
a.	Notification de l'IFSE	16
b.	Notification du CIA	16
2.	Recours indemnitaires	16
VI.	Modalités d'information annuelles	16
VII.	Annexes	18
	Annexe 1 – Liste des primes et indemnités cumulables et non cumulables avec le RIFSEEP	18
a.	Primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP	18
b.	Primes et indemnités non cumulables avec le RIFSEEP faisant l'objet d'un complément d'IFSE intégré dans l'IFSE	18
	Annexe 2 - Textes de référence	19
	Annexe 3 - Plafonds réglementaires annuels	23
a)	Corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	23
b)	Corps des administrateurs de l'Etat	23
c)	Corps des attachés d'administration de l'État	23
d)	Corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	24
e)	Corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication	24

f)	Corps des ingénieurs de recherche de Recherche et formation	24
g)	Corps des assistants de service social de catégorie A	24
h)	Corps des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat	25
i)	Corps des secrétaires d'administration du contrôle et du développement durable et secrétaire administratif du ministère chargé de l'agriculture et d'autres ministères	26
j)	Corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture	26
k)	Corps des géomètres de l'Institut national de l'information géographique et forestière	26
l)	Corps des adjoints techniques et administratifs de l'État	27
	Annexe 4 – Valeurs appliquées lors des évolutions intervenant dans la carrière ou en cas de changement de poste	28
a.	Changement de groupe ou de sous-groupe de fonctions IFSE	28
b.	Avancement de grade.....	28
c.	Promotion de corps.....	29
d.	Montant de revalorisation de l'IFSE en cas de changement de poste à l'intérieur d'un même groupe ou sous-groupe de fonction IFSE.....	30
	Annexe 5 – barèmes de gestion de l'IFSE.....	31
a.	Montants socle et de référence en gestion du corps des Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts 31	
b.	Montants socle et de référence en gestion du corps des Administrateurs de l'Etat	31
c.	Montants socle et de référence en gestion du corps des Attachés d'administration de l'État, des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat et autres corps de catégorie A (hors IAE).....	32
d.	Montants socle et de référence en gestion du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement.....	32
e.	Montants socle et de référence en gestion des corps de secrétaires administratifs	33
f.	Montants socle et de référence en gestion des corps des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture.....	33
g.	Montants socle et de référence en gestion des géomètres.....	33
h.	Montants socle et de référence en gestion des corps de catégorie C administratifs et techniques.....	34
	Annexe 6 – barème de référence pour le calcul d'enveloppe du complément indemnitaire annuel	34
	Annexe 7 – barèmes compléments IFSE	35
a.	Au titre de l'exercice de fonctions informatiques	35
b.	Au titre de la reconnaissance d'une qualification en comité de domaine ou collège de domaine 35	
c.	Au titre de l'exercice de responsabilité de régisseurs d'avance et/ou de recette	35
d.	Au titre de l'exercice de travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants	36
	Annexe 8 - Ventilation des postes par groupe de fonction IFSE.....	36
a.	Répartition des postes occupés par des IPEF ou des Administrateurs de l'Etat en groupes de fonction IFSE.....	36
b.	Répartition de l'ensemble des postes génériques en catégorie et groupes de fonction IFSE des autres corps (hors IPEF et Administrateur de l'Etat) – liste au 14 juin 2022.	37

I. Le cadre réglementaire et de gestion

Le RIFSEEP, instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié repose sur une classification des emplois en groupes de fonctions, il est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). Cette indemnité, mensuelle, permet de valoriser les parcours professionnels et doit favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences. Elle repose sur une formalisation précise de critères professionnels : pilotage/encadrement, technicité/expertise/expérience et sujétions/exposition et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent. Cette formalisation s'appuie sur le positionnement du poste au sein de groupes de fonctions,
- le complément indemnitaire annuel (CIA). Cette indemnité liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent, peut être versée en une ou deux fractions dans l'année.

Le RIFSEEP a vocation à devenir le régime indemnitaire de l'ensemble des corps de fonctionnaires de la fonction publique de l'État.

Pour chaque corps, les références réglementaires du RIFSEEP sont :

- le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP ;
- un arrêté ministériel ou interministériel pris pour application du RIFSEEP au corps concerné. Les références de ces derniers figurent en annexe 2 de cette note.

Les arrêtés interministériels ou ministériels précisent pour chaque corps :

- le nombre de groupes de fonctions ;
- le montant maximum de l'IFSE selon le groupe de fonctions ;
- le montant minimum de l'IFSE selon le grade détenu ;
- le montant maximum du CIA correspondant au groupe de fonction.

Ces montants sont exprimés en brut annuel.

La présente note définit pour chaque grade et groupe de fonction, des montants de gestion bruts annuels¹ :

- un montant socle correspondant au montant minimum attribué :
 - à un nouvel arrivant n'ayant pas d'ancienneté en qualité de fonctionnaire ;
 - à tout agent dont le montant indemnitaire antérieur à l'adhésion au RIFSEEP est inférieur ;
 - à tout agent, lorsque le montant de l'IFSE après application du montant forfaitaire lié à son changement de corps, de grade ou de groupe de fonction IFSE est inférieur.
- un montant de référence en gestion pour les nouveaux entrants ayant une ancienneté en qualité de fonctionnaire.

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature (article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014). À compter de l'adhésion au RIFSEEP, seuls des rappels de primes ou indemnités au titre d'une période antérieure à la date d'adhésion peuvent être versés.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable, avec l'indemnisation des dépenses engagées (ex : frais de déplacement), la nouvelle bonification indiciaire (NBI), les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA) et les sujétions ponctuelles liées à la durée du travail.

La liste des primes cumulables ou intégrées dans l'IFSE est précisée en annexe 1.

¹ Ces montants sont précisés pour chaque corps en annexe 5 de la note.

Cette note de gestion fera l'objet de concertations avec les représentants des personnels en cas de révision dans le cadre d'évolutions réglementaires ou des modalités de gestion et sera soumise au visa du contrôleur budgétaire.

II. Agents concernés

Les agents concernés par la présente note sont les agents dont le corps a adhéré au bénéfice du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et qui sont dans une des situations suivantes :

- affectés de manière permanente sur un poste de l'IGN (hors cas des fonctionnaires détachés pour suivre une scolarité) quel que soit leur ministère gestionnaire de carrière (Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires, ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, ministère de l'intérieur et des outre-mer, ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, ...);
- mis à disposition et rémunérés par l'IGN.

Elle intègre les corps des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat et des géomètres qui ont adhéré au RIFSEEP depuis le 1er janvier 2021.

III. L'IFSE

1. Principes généraux

Le décret RIFSEEP prévoit que les postes sont répartis entre les groupes de fonction IFSE au regard du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Cette répartition à l'IGN s'appuie sur le résultat de la cotation des postes génériques basée sur les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

En fonction du poste qu'il occupe et de son grade, l'agent est classé dans un groupe de fonction IFSE ou dans un groupe / sous-groupe de fonction IFSE. Ces informations figurent sur sa fiche de poste nominative.

Les ingénieurs des ponts des eaux et des forêts et administrateurs de l'Etat sont classés dans des groupes/sous-groupes IFSE précisés en annexe 8a.

Les agents des autres corps sont classés dans des groupes de fonction ou dans des groupes/sous-groupes de fonction IFSE par catégorie fonction publique. Cette ventilation est déclinée en annexe 8b.

Cette dernière présente la répartition de l'ensemble des postes génériques en catégorie fonction publique et groupe de fonction IFSE. Cette liste fera l'objet d'actualisations afin de prendre en compte les évolutions du référentiel des postes génériques.

2. Modalités de fixation de l'IFSE et de versement

L'IFSE est versée mensuellement.

a. Règles générales appliquées lors de la fixation de l'IFSE

Son montant annuel est fixé en application des principes suivants :

- Le montant annuel de l'IFSE versé à un agent ne peut être inférieur au montant socle² correspondant à son grade et au groupe de fonction IFSE afférent au poste générique³ qu'il occupe.
- Le montant annuel de l'IFSE versé à un agent ne peut être supérieur au montant maximum réglementaire correspondant à son grade et groupe de fonction⁴.

Si l'agent a un montant d'IFSE inférieur au montant socle correspondant à son grade et son groupe, le montant d'IFSE qui lui est versé correspond à ce montant socle. Si son montant d'IFSE est supérieur au montant socle correspondant à son grade et à son groupe, il continue à percevoir son montant d'IFSE.

Exemple : Un ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat perçoit en 2022 une IFSE de 14 215 €. Il occupe un poste générique classé dans le groupe IFSE A3-1 dont le montant socle est 15 200€. Il bénéficie d'une remontée au socle et perçoit une IFSE de 15 200 €.

Un géomètre perçoit en 2022 une IFSE annuelle de 9 525 €. Son poste générique est classé dans le groupe IFSE B2 dont le socle est 9 215 €. Son montant d'IFSE étant supérieur au montant socle, il conserve son montant d'IFSE de 9 525 €.

b. Règles spécifiques appliquées lors de l'accueil des nouveaux entrants :

Les nouveaux entrants sont les agents qui n'étaient pas payés précédemment par l'IGN. Il peut s'agir d'une primo-affectation dans la fonction publique, d'une réintégration d'un agent de l'IGN suite à un détachement, une affectation en position normale d'activité dans une autre administration ou suite à une position interruptive d'activité, de l'accueil d'un agent venant d'une autre administration ou d'une autre fonction publique.

- Cas des entrants n'ayant pas d'ancienneté en qualité de fonctionnaire :
Lors de l'accueil de nouveaux agents n'ayant pas d'ancienneté en qualité de fonctionnaire, le montant de l'IFSE versé correspond au socle du groupe de fonction IFSE du poste générique sur lequel l'agent est affecté.
- Cas des entrants ayant une ancienneté en qualité de fonctionnaire et bénéficiant d'un niveau de régime indemnitaire sur leur poste antérieur :
il s'agit d'agents arrivant à l'IGN :
 - o en détachement ou en position normale d'activité,
 - o dans le cadre d'une réintégration après une période interruptive de rémunération (disponibilité, congé parental, congé longue durée)
 - o dans le cadre d'un retour après une période d'affectation en détachement ou PNA dans une autre administration.

Une attestation financière annuelle est fournie par le dernier employeur, afin d'obtenir une référence de rémunération annuelle globale sur le poste antérieur.

² Les montants socles par grade et groupe de fonction IFSE appliqués à l'IGN sont indiqués en annexe 5 de la note. Le montant de référence en gestion est uniquement utilisé dans le cadre de la fixation du montant d'IFSE au moment du recrutement d'agents afin de permettre la prise en compte de leur niveau de régime indemnitaire sur leur poste antérieur.

³ Les groupes de fonction IFSE sont précisés pour les IPEF et les administrateurs de l'Etat en annexe 8.a et pour les autres corps en annexe 8.b.

⁴ Les plafonds réglementaires sont précisés en annexe 3 de la note.

Le montant d'IFSE de l'agent est déterminé par référence à son régime indemnitaire antérieur et au groupe/sous-groupe de fonction du poste d'accueil. Certains éléments ne sont pas pris en compte, tels que le CIA perçu antérieurement ou encore des versements indemnitaires exceptionnels non cumulables, par nature, avec l'IFSE.

Le montant d'IFSE fixé est égal au montant de rémunération indemnitaire antérieure. Il est compris entre le socle d'IFSE d'accueil (minimum) et le montant de référence en gestion correspondant au groupe/sous-groupe du poste sur lequel l'agent va être affecté⁵.

Toute situation en dehors de ce cadre, fait l'objet d'un arbitrage par la direction générale.

Exemples :

Une attachée d'administration de l'État occupant un poste au MTE classé en groupe A4 d'IFSE est recrutée par l'IGN pour occuper un poste également classé en groupe IFSE A4. Elle perçoit dans son affectation d'origine un montant d'IFSE de 14 225 €. Son montant d'IFSE est compris entre le montant socle de 14 000 € et le montant de référence en gestion de 14 450 €. Le montant d'IFSE de 14 225 € servi à l'agent est donc maintenu.

- Cas des élèves en scolarité et des stagiaires :

Les élèves en scolarité ne sont pas éligibles au RIFSEEP sauf s'ils avaient précédemment la qualité de fonctionnaire. Le cas échéant, ils bénéficient du maintien de leur montant indemnitaire antérieur (hors CIA).

Les agents ayant le statut de stagiaire affectés de façon permanente au sein d'un service de l'IGN perçoivent l'IFSE socle correspondant au grade et au groupe de fonction du poste générique occupé.

c. Règles spécifiques concernant l'agent appartenant à un corps de catégorie inférieure à la catégorie de référence de son poste générique

Le montant socle applicable à l'agent de catégorie B ou C qui occupe un poste générique⁶ dont la catégorie de référence est supérieure à la sienne est celui correspondant au groupe 1 de son grade.

Le montant annuel d'IFSE versé à un agent de catégorie B ou C, lorsqu'il occupe un poste générique dont la catégorie de référence (hors postes occupés par des IPEF ou des administrateurs de l'Etat⁷) est supérieure à la sienne, est majoré d'une bonification forfaitaire d'un montant annuel de 300 € dès lors que l'agent bénéficie d'un montant d'IFSE égal ou supérieur au socle qui lui est applicable.

Lors d'une promotion de corps lui permettant d'intégrer la catégorie de référence du poste générique qu'il occupe, cette bonification cesse de lui être versée.

3. Modalités d'évolution de l'IFSE

L'article 3 du décret n° 2014-513 prévoit que le montant annuel de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

1. En cas de changement de fonctions ;
2. Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
3. En cas de changement de grade suite à une promotion.

⁵ Les montants socles et montants de référence en gestion sont précisés en annexe 5 de la note.

⁶ Poste générique figurant en annexe 8 b.

⁷ Les postes occupés par des IPEF ou des administrateurs de l'Etat sont présentés en annexe 8.a

L'IGN prévoit, pour répondre aux modalités d'évolution fixées par le décret, d'appliquer des augmentations forfaitaires décrites ci-après. Comme décrit au paragraphe III.2, après application de ces augmentations forfaitaires d'évolution, le montant d'IFSE obtenu doit être supérieur ou égal au montant socle correspondant au grade et au groupe de fonction IFSE et inférieur au montant du plafond réglementaire⁸ fixé pour le corps et groupe. Dans le cas contraire, le montant socle d'IFSE est versé à l'agent.

a. Évolution de l'IFSE en cas de changement de poste sur un groupe ou sous-groupe de fonction différent

Lors d'une mobilité sur un poste de groupe ou sous-groupe de fonction de niveau supérieur, le montant annuel de l'IFSE de l'agent augmente du montant forfaitaire de changement de groupe de fonction IFSE⁹ correspondant à son grade (ex : passage du groupe A3.1 au groupe A2). À chaque événement, la variation de l'IFSE n'intervient qu'une fois quel que soit le nombre de sauts de groupes ou sous-groupe. Ce forfait ne saurait être versé en l'absence de mobilité.

Si le montant annuel d'IFSE de l'agent, après application du montant forfaitaire de changement de groupe ou sous-groupe de fonction, est inférieur au montant socle correspondant à son grade et groupe, ce montant socle sera versé.

***Exemple** : un attaché principal d'administration occupant un poste de chef de service adjoint est retenu suite à sa candidature interne sur le poste de chef de service au 1^{er} janvier 2022.
Groupe de fonction IFSE correspondant au poste générique de chef adjoint de service : A2
Groupe de fonction IFSE correspondant au poste générique de chef de service : A1
Il percevait avant sa mobilité une IFSE annuelle de 17 000 €.
Il perçoit au titre de son changement de fonctions vers un groupe IFSE supérieur, une bonification de 1 340 €.
Le socle du groupe A1 étant de 21 750 €, l'IFSE annuelle de l'agent est revalorisée à compter du 1^{er} janvier 2022 à 21 750 €.*

b. Évolution de l'IFSE en cas de promotion de corps ou avancement de grade

Le montant annuel de l'IFSE évolue lors d'un avancement de grade au sein d'un même corps ou lors d'une promotion au corps du niveau supérieur par application d'un montant forfaitaire correspondant au corps ou au grade¹⁰.

Si le montant annuel d'IFSE de l'agent, après application du montant forfaitaire de changement de grade ou de corps, est inférieur au montant socle correspondant à son grade et groupe, ce montant socle est versé.

***Exemple** : un technicien supérieur du ministère de l'agriculture est promu technicien principal.
Il est affecté sur un poste générique de contrôleur national inventaire forestier de groupe de fonction B1.
Il perçoit un montant d'IFSE de 9 700 €.
Il bénéficie d'un avancement de grade au 1^{er} janvier 2022. Il bénéficie à ce titre d'une augmentation forfaitaire annuelle de 500 €.
Son montant d'IFSE annuel après application de ce forfait est donc de 10 200 €.
Le montant socle correspondant au groupe de fonction IFSE B1 pour le grade de technicien principal est de 10 800 €. Ce montant socle étant supérieur au montant de 10 200 €, le montant socle B1 de son nouveau grade lui est donc appliqué, soit une augmentation de 600 €.
Suite à son avancement de grade, l'agent bénéficiera d'une augmentation de son IFSE annuelle totale de 1 100€ et percevra un montant d'IFSE de 10 800 €.*

⁸ Les plafonds réglementaires IFSE sont précisés en annexe 3 de la note.

⁹ Les montants forfaitaires de changement de groupe de fonction IFSE sont définis en annexe 4.a de la note.

¹⁰ Les montants forfaitaires correspondant à une promotion de corps ou à un avancement de grade sont définis en annexe 4.b et 4.c de la note.

c. Évolution de l'IFSE en cas de changement de poste au sein d'un même groupe ou sous-groupe de fonction IFSE

Le montant annuel de l'IFSE peut évoluer en cas de changement de poste de l'agent au sein d'un même groupe ou sous-groupe de fonctions IFSE par application d'un montant forfaitaire¹¹ correspondant à la catégorie fonction publique de ce dernier.

Un nouveau poste matérialise une diversification du parcours professionnel de l'agent et l'acquisition de compétences nouvelles.

Le poste précédent doit avoir été occupé au moins 3 ans. Ce critère n'est pas pris en compte si l'agent a changé de poste dans les 3 ans du fait d'un changement d'organisation décidé par l'administration.

La vérification de ces conditions est assurée par la DRH.

*Exemple : un ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement occupant un poste générique d'ingénieur d'études processus inventaire forestier de groupe IFSE A4 depuis 4 ans fait une mobilité sur un poste générique d'expert forestier en direction territoriale de groupe IFSE A4.
Ce changement de poste générique lui permet de bénéficier d'une augmentation annuelle d'IFSE de 360 €.*

d. Réexamen du montant de l'IFSE en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise

Le 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 prévoit que « le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ».

La circulaire fonction publique du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel précise que « le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation.»

Un réexamen de l'IFSE est organisé chaque année pour les agents bénéficiant de l'IFSE, présents en continu dans un service de l'IGN sur les 4 années qui précèdent.

Tout agent dont le montant d'IFSE n'a pas évolué sur la période de référence de 4 années est susceptible, au vu des critères de la circulaire susmentionnée, de bénéficier d'une augmentation du montant de son IFSE égale à 200 € annuelle brute.

Les modalités du réexamen de l'IFSE sont les suivantes :

- a. La DRH identifie les agents ayant bénéficié de l'IFSE entre le 1^{er} janvier de l'année n-4 et le 31 décembre de l'année n-1 ;
- b. La DRH vérifie que ces agents n'ont pas bénéficié d'une augmentation de leur IFSE au titre d'un changement de fonctions, d'une promotion ou d'un avancement de grade sur cette période ;
- c. La DRH sollicite les directions de l'IGN pour déterminer si des situations individuelles spécifiques peuvent faire obstacle à cette revalorisation d'IFSE au vu des critères de la circulaire fonction

¹¹ Le montant forfaitaire appliqué est précisé en annexe 4.d de la note.

publique susmentionnée ;

Le cas échéant, la direction transmet à la DRH un rapport motivé et informe l'agent.

- d. La DRH informe les organisations syndicales représentatives du lancement de la campagne ;
- e. La DRH transmet une notification motivée, intégrant les voies et délais de recours, aux agents ne bénéficiant pas d'une augmentation de leur IFSE ;
- f. La DRH transmet une notification d'évolution de leur montant d'IFSE aux agents en bénéficiant.

e. Règles de cumul

Les évolutions des montants annuels de l'IFSE liées aux changements de corps, de grade d'une part et de groupe ou sous-groupe de fonctions IFSE liés à des changements de poste d'autre part sont cumulables. Si un agent est promu dans un grade ou un corps et change de poste positionné sur un groupe ou sous-groupe de fonction IFSE supérieur, l'ordre d'application des revalorisations est le suivant :

1. Application du forfait de changement de corps ou grade
2. Application du forfait de changement de groupe ou sous-groupe IFSE ou de poste à l'intérieur d'un même groupe ou sous-groupe IFSE
3. Mise au socle du grade et groupe ou sous-groupe de fonction IFSE si le montant obtenu après application des 2 forfaits précédents est inférieur au montant socle du groupe ou sous-groupe de destination.

4. Attribution de compléments d'IFSE

Un complément forfaitaire d'IFSE est versé aux agents :

- exerçant la responsabilité de régisseurs d'avance et/ou de recettes.
- au titre de l'exercice de fonctions malsaines ou dangereuses
- au titre de l'éligibilité à la NBI
- remplissant les conditions d'éligibilité fixées par le décret n° 71-343 du 29 avril 1971 relatif aux fonctions et au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics affectés au traitement de l'information.
- Exerçant une fonction en lien avec une qualification décernée de manière impartiale par les comités de domaine du MTECT¹² ou par les collèges de domaine du MASA¹³ sur la base d'un dossier de candidature de l'agent validé par l'établissement.
Le complément comité de domaine est maintenu pendant 12 mois en cas de perte de la qualification décernée pour une durée de 4 ans.
En cas de cumul de qualifications, un seul complément IFSE est versé et le montant appliqué correspond à la meilleure situation.

Ces compléments sont versés dans la limite des montants réglementaires correspondant au corps et au groupe de fonction.

Les barèmes relatifs à ces différents compléments IFSE sont précisés en annexe 7.

5. Règles appliquées aux agents bénéficiant d'une décharge totale ou partielle d'activité de service ou d'une mise à disposition pour se consacrer à une activité syndicale

Les permanents syndicaux et les agents bénéficiant d'une mise à disposition pour exercice d'une activité syndicale sont soumis au décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

¹² Spécialiste, expert ou expert international scientifique et technique en cours de validité (circulaire MTECT du 25 janvier 2011)

¹³ Note de service SG/SRH/SDMEC/2015-658 29/07/2015

a. Règles de fixation du montant de l'IFSE au moment de leur décharge ou de la mise à disposition

Les permanents syndicaux ayant une décharge totale d'activité et les agents mis à disposition pour se consacrer à une activité syndicale, qui bénéficiaient déjà du RIFSEEP, conservent le montant d'IFSE correspondant à leur grade et au groupe de fonction IFSE du poste qu'ils détenaient avant l'octroi de leur décharge d'activité ou de leur mise à disposition.

Les agents qui consacrent une quotité de temps de travail supérieure ou égale à 70% et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale ont droit au versement de l'IFSE correspondant à leur grade et au groupe de fonction IFSE du poste qu'ils occupent.

Le montant versé correspond à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.

b. Règles d'évolution en cas de promotion de corps ou d'avancement de grade :

En cas de changement de grade ou de promotion de corps, le montant de l'IFSE des agents bénéficiant d'une décharge partielle ou totale ou mis à disposition pour exercer une activité syndicale est fixé conformément aux règles de gestion applicables au corps ou au grade auquel ils accèdent.

c. Autres règles d'évolution

- Pour les agents bénéficiant d'une décharge totale d'activité ou mis à disposition pour exercer une activité syndicale :

Sous réserve que cette progression leur soit favorable, le montant de l'IFSE des permanents syndicaux bénéficiant d'une décharge totale d'activité ou mis à disposition, progresse selon l'évolution de la moyenne des montants d'IFSE servis aux agents de l'IGN appartenant au même corps à temps plein, et occupant un emploi comparable à l'emploi qu'ils occupaient avant de bénéficier de cette décharge ou d'être mis à disposition.

En cas de baisse de la moyenne, le montant de leur IFSE est toutefois maintenu.

- Pour les agents bénéficiant d'une décharge partielle d'activité (inférieure à 70 % ou entre 70% et 100%) :

Sous réserve que cette progression leur soit favorable, le montant de leur IFSE progresse selon l'évolution annuelle de la moyenne des montants servis aux agents de l'IGN du même corps, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable au leur.

IV. Complément indemnitaire annuel

1. Les principes généraux

Le complément individuel annuel (CIA) vient reconnaître la valeur professionnelle individuelle des agents.

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 leur engagement professionnel et de leur manière de servir.

Les montants versés au titre du CIA n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.

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

2. Population concernée

Les agents concernés au sein de l'IGN par la campagne d'attribution du CIA sont les fonctionnaires affectés à l'IGN bénéficiaires du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), quel que soit leur ministère gestionnaire de carrière. Il s'agit notamment des :

- Administrateurs de l'Etat (AE) ;
- Inspecteurs général du développement durable ;
- Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) ;
- Attachés d'administration de l'État (AAE) y compris ceux détachés dans l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie et de l'aménagement durable (CAEDAD) ;
- Ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat (ITGCE) y compris ceux détachés dans l'emploi fonctionnel de chef d'unité opérationnelle (CUO) ;
- Ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE)
- Ingénieurs des systèmes d'information et de communication (ISIC) ;
- Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) ;
- ingénieurs d'études du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ;
- Ingénieurs de recherche et d'études du statut des ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (IRITRF) ;
- Assistants de service social (ASS) ;
- Technicien supérieurs du MAA (TSMA) ;
- Techniciens supérieur d'études et de fabrication ;
- Techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) ;
- Secrétaires administratifs (SA) ;
- Géomètres de l'Institut national de l'information géographique et forestière
- Infirmiers;
- Adjoint administratifs des administrations de l'État (AAAE) ;
- Adjoint techniques des administrations de l'État (ATAE) y compris ceux détachés dans l'emploi fonctionnel d'agent principal des services techniques.

3. Conditions d'éligibilité au CIA

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

- Être bénéficiaire du RIFSEEP (appartenir à un corps ayant fait l'objet d'un arrêté d'adhésion) ;
- Être présent dans les effectifs de l'IGN à la date de référence fixée chaque année. Pour les agents arrivant postérieurement à la date de référence, la DRH veille à s'assurer que l'agent bénéficie d'un CIA versé par son employeur d'origine.

Exemples d'éligibilité ou de non éligibilité :

	Éligibles	Non éligibles
Situation de l'agent	Fonctionnaire titulaire d'un corps ayant adhéré au RIFSEEP	Agents contractuels à durée déterminée ou indéterminée, ouvriers
Position administrative	Agents IGN Agents MTE, MAA, d'autres ministères ou établissements publics affectés en PNA, en détachement ou en mise à disposition et rémunérés par l'IGN Agents bénéficiant d'une décharge d'activité (permanents syndicaux)	Agent en détachement ou PNA sortant (autre ministère, administration ou structure). Agent en MAD entrante. Agents en disponibilité
Temps de présence sur l'année	Agents présents à la date de référence	Agents partis à la retraite avant la date de référence Agents ayant quitté l'IGN pour un autre motif avant la date de référence
Situations de congés	Agent ayant été en congé maladie : congés de maladie ordinaire, CLM, CLD, congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) Congé maternité / paternité / adoption, congé de proche aidant...	Agents en congé formation

Chaque année, la DRH précise par une note de lancement de campagne CIA adressée aux directeurs de l'établissement, les modalités de déroulement de la campagne :

- La date de référence : date prise en considération pour déterminer l'éligibilité des agents pour la campagne (exemple : être présent dans les effectifs au 1^{er} juillet de l'année) ;
- Le calendrier de réalisation de la campagne ;
- Le montant de l'enveloppe attribuée à la direction ;
- Les modalités de remontées des demandes de valorisation des agents dont la manière de servir est excellente.

La DRH informe le contrôleur budgétaire du lancement de la campagne CIA et du montant de l'enveloppe dédiée. Les organisations syndicales représentatives sont également informées.

4. L'attribution du montant de CIA

a. Principes généraux de détermination du CIA

Le CIA vient reconnaître l'engagement et la manière de servir de l'agent. Le montant du CIA de l'année N est déterminé en fonction du compte rendu d'entretien professionnel (CREP) de l'année N portant sur l'évaluation de l'année précédant l'entretien.

L'engagement et la manière de servir y sont appréciés par différents critères :

- réalisation d'objectifs ;
- réalisation des missions attendues ;
- capacité à travailler en équipe ;
- prise en charge de missions complémentaires de celles décrites dans la fiche de poste ;
- implication dans les projets de service ;
- participation à des missions collectives rattachées à l'environnement professionnel.

L'ensemble des critères précités permet de réaliser l'évaluation globale de la manière de servir de l'agent sur la base de la grille ci-dessous.

Manière de servir	Qualification
Insuffisante ^(*)	La manière de servir est considérée comme étant « insuffisante » lorsque l'agent fait preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans les missions qui lui sont dévolues.
À développer/à consolider	La manière de servir est considérée comme étant « à développer/à consolider » lorsque l'agent nécessite un accompagnement important dans la réalisation des missions qui lui sont dévolues.
Satisfaisante	La manière de servir est considérée comme étant « satisfaisante » lorsque l'agent fait preuve d'autonomie dans la prise en charge de situations courantes.
Très satisfaisante	La manière de servir est considérée comme étant « très satisfaisante » lorsque l'agent fait preuve d'une autonomie dans la prise en charge de situations complexes et/ou d'une forte implication.
Excellente	La manière de servir est considérée comme étant « excellente » lorsque l'agent fait preuve d'une très grande autonomie dans l'exercice de ses missions et fait preuve d'une capacité de proposition remarquable.

^(*) Le niveau de manière de servir « insuffisante » doit faire l'objet de la part de la direction d'affectation d'un rapport justificatif qui est transmis à l'agent et à la DRH.

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

Les éléments suivants ne doivent pas entrer en ligne de compte dans l'appréciation de la manière de servir et l'engagement de l'agent : les congés ordinaires de maladie, les congés de maternité, de paternité

et accueil jeunes enfants, les congés pour adoption, les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), les congés de proche aidant.

Le CIA doit être déterminé sans discrimination et sans introduire d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

b. La détermination de l'enveloppe consacrée à l'attribution du CIA

L'enveloppe consacrée au versement du complément indemnitaire annuel est déterminée sur la base des effectifs éligibles à la date de référence, tenant compte du grade et du montant de référence par grade précisé en annexe 6. Sur cette enveloppe, un pourcentage fixé annuellement est prélevé afin de constituer une réserve au niveau de la direction générale. Cette enveloppe permet, à la demande des directions, de valoriser les manières de servir excellentes et ainsi faciliter leur gratification au sein de l'établissement.

La part restante de l'enveloppe est ventilée entre les directions en fonction de l'effectif de leurs agents, tenant compte du grade de ces derniers.

c. La détermination du montant individuel de CIA

Dans le strict respect de l'enveloppe qui lui est allouée, le directeur fixe le montant individuel de CIA de chacun des agents de sa direction. Le montant de CIA doit être fixé dans la limite entre 0 € et le plafond réglementaire du CIA fixé par corps et grade¹⁴.

Le montant du CIA versé prend en compte la quotité de temps partiel de l'agent (si inférieure à 80%) et la durée de ses services au sein de l'IGN. Les agents en temps partiel thérapeutique sont considérés comme exerçant à temps plein.

L'agent bénéficiaire d'une décharge totale ou partielle ou d'une mise à disposition pour activité syndicale bénéficie du montant moyen de CIA attribué aux agents de l'IGN du même corps.

	Temps de présence proratisé	Temps de présence non proratisé
Situation de l'agent	Temps de présence sur l'année au sein de l'IGN ¹⁵ Périodes de CLM/CLD Quotité de travail strictement inférieure à un temps partiel à 80%	Périodes de CMO, congé de maternité, de paternité, d'accueil de jeunes enfants, d'adoption Quotité de travail ou autre forme de temps partiel strictement égal ou supérieur à 80%. Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ¹⁶ Temps partiel thérapeutique (quelle que soit la quotité) ¹⁷

Il est rappelé que le CIA n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

¹⁴ Les plafonds réglementaires du CIA sont précisés en annexe 3

¹⁵ En cas de recrutement en cours d'année d'agents précédemment affectés au sein du MTECT, la DRH de l'IGN se rapproche de celle du MTECT afin de s'assurer de la règle qui a été appliquée à ces derniers en matière d'attribution de CIA afin d'éviter une absence de versement ou un double paiement.

¹⁶ Décret n° 2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique de l'Etat

¹⁷ Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés modifié par le décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'Etat

Le tableau ci-dessous présente des fourchettes de montants de CIA pour chaque corps/grade correspondant à chaque niveau d'évaluation de la manière de servir :

Corps ou emploi	Manière de servir				
	Insuffisante ¹⁸	À développer À consolider	Satisfaisante	Très satisfaisante	Excellente (*)
Emplois fonctionnels de directeur ¹⁹ membres du CODIR IGN	De 0 € à 900 €	De 901 € à 1 800 €	De 1 801 € à 2 250 €	De 2 251 € à 3 375 €	À partir de 3 376 €
IPEF	De 0 € à 600 €	De 601 € à 1 200 €	De 1 201 € à 1 500 €	De 1 501 € à 2 250 €	À partir de 2 251 €
Emploi et 2 ^{ème} et 3 ^{ème} niveau de grade des corps de catégorie A	De 0 € à 540 €	De 541 € à 1 080 €	De 1 081 € à 1 350 €	De 1 351 € à 2 025 €	À partir de 2 026 €
1 ^{er} niveau de grade des corps de catégorie A	De 0 € à 480 €	De 481 € à 960 €	De 961 € à 1 200 €	De 1 201 € à 1 800 €	À partir de 1 801 €
ASS, Inf. A	De 0 € à 480 €	De 481 € à 960 €	De 961 € à 1 200 €	De 1 201 € à 1 800 €	À partir de 1 801 €
Ensemble des grades de catégorie B	De 0 € à 264 €	De 265 € à 528 €	De 529 € à 660 €	De 661 € à 990 €	À partir de 991 €
Ensemble des grades de catégorie C dont emplois fonctionnels	De 0 € à 140 €	De 141 € à 280 €	De 281 € à 350 €	De 351 € à 525 €	À partir de 526 €

(*) Dans la limite du plafond réglementaire correspondant au corps/grade.

5. Remontée des CIA à la direction des ressources humaines

Les directions fixent les montants individuels de CIA pour les agents de leur direction en fonction de leur manière de servir, dans le respect de l'enveloppe qui leur est allouée.

Elles peuvent faire remonter à la DRH, les demandes de valorisation des manières de servir excellentes selon les modalités qui sont précisées dans la note de lancement de la campagne.

La DRH veille, en lien avec les directions concernées, à ce qu'une harmonisation par catégorie fonction publique (A, B, C) soit respectée au niveau de l'établissement et est également attentive à ce qu'il n'y ait pas de discrimination notamment liée au handicap ou au genre dans l'attribution des montants de CIA.

V. Notifications et recours

L'IFSE et le CIA font l'objet de notifications et peuvent faire l'objet de recours de la part de l'agent.

¹⁸ Tout agent percevant un montant de CIA fixé dans la fourchette « insuffisante » doit faire l'objet d'un rapport transmis à la DRH et communiqué à l'agent.

¹⁹ Emplois listés par le décret no 2007-393 du 21 mars 2007 relatif à certains emplois de direction de l'Institut géographique national

1. Les notifications

a. Notification de l'IFSE

La DRH transmet une notification annuelle d'IFSE à chaque agent. En cas de modification de l'IFSE au cours de l'année, la DRH transmet également à l'agent une notification de son IFSE, mentionnant l'événement de carrière générateur.

Sur la notification, figurent :

- le groupe de fonction IFSE ;
- le montant annuel de l'IFSE à temps plein ;
- le cas échéant, les compléments d'IFSE (prime informatique, indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recette...);
- les voies et délais de recours.

b. Notification du CIA

À l'issue de la campagne d'attribution du CIA, la DRH transmet à l'agent une notification mentionnant :

- Le niveau de manière de servir ;
- Le montant de CIA qui lui est attribué ;
- Le montant de référence correspondant au grade ;
- Les voies et délais de recours.

2. Recours indemnitaires

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

Ce délai de deux mois démarre à compter de la date de notification de la décision à l'agent. La notification indemnitaire doit être datée et signée par l'agent afin d'attester de la date à laquelle elle lui a été remise. La signature de la notification ne vaut pas acceptation de son contenu, la date de signature permet uniquement 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.

VI. Modalités d'information annuelles

Un bilan des montants versés au titre de l'IFSE et du CIA est présenté annuellement au comité technique en respectant les deux règles suivantes :

- obligation d'anonymisation des données à caractère personnel ;
- non présentation des données IFSE pour un corps/grade/sexes lorsque l'effectif recensé est inférieur à 4 agents.

Le contrôleur budgétaire



Signature numérique
de Olivier GUILBAUD
Motif : Dossier n°
969/2022 - Avis
favorable pour le
contrôleur budgétaire
Date : 2022.11.30
11:49:27 +01'00'

Le directeur des ressources humaines



Jérôme Giudicelli

VII. Annexes

Annexe 1 – Liste des primes et indemnités cumulables et non cumulables avec le RIFSEEP

a. Primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP

- Indemnités liées à l'organisation du travail :
 - indemnité horaire pour travaux supplémentaires régie par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
 - indemnité d'astreinte régie par le décret n° 2014-959 du 22 août 2014 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains personnels de l'Institut national de l'information géographique et forestière

- autres indemnités :
 - indemnité de caisse et de responsabilité régie par les décrets du 28 septembre 1972 et du 18 septembre 1973 ;
 - Nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
 - Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

b. Primes et indemnités non cumulables avec le RIFSEEP faisant l'objet d'un complément d'IFSE intégré dans l'IFSE

- Prime de fonction informatique régie par le décret n°71-343 du 29 avril 1971 relatif aux fonctions et au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État et des établissements publics affectés au traitement de l'information.
- indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recettes régie par le décret n° 92681 du 20 juillet 1992.
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants régie par le décret n° 67-624 du 23 juillet 1967 fixant les modalités d'attribution et les taux des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Annexe 2 - Textes de référence

Catégorie FP	Corps/emploi concerné	Ministère(s) de gestion du corps	Date d'adhésion	Arrêté d'adhésion RIFSEEP	Référence NOR	Référence statutaire
A	Administrateur de l'Etat	SPM	01/07/2015	En attente de publication		Décret n° 2021-1550 du 1er décembre 2021
A	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	MAA et MTE/MCTRCT/MM	01/01/2019	Arrêté du 14 février 2019	TREK1834442A	Décret n° 2009-1106 du 10/09/2009
A	Inspecteur général et inspecteur de l'administration et du développement durable	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2016	Arrêté du 19 mars 2015	RDFF1505045A DEVK1529787A	Décret n° 2005-367 du 21/04/2005
				(Corps d'inspection)		
				Arrêté du 18 décembre 2015 (MTE/MCTRCT/MM)		
A	Attaché d'administration de l'Etat (AAE) Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (CAEDAD)			Arrêté du 18/12/2015 (MTE/MCTRCT/MM)	DEVK1529787A	Décret n° 2011-1317 du 17/10/2011 Décret n° 2007-1315 du 6/09/2007 (CAEDAD)
A	Assistant de service social (ASS)	MSS	01/01/2016 Modification au 01/02/2020	Arrêté du 23 décembre 2019	CPAF1936226A	Décret n° 2017-1051 du 10/05/2017

Catégorie FP	Corps/emploi concerné	Ministère(s) de gestion du corps	Date d'adhésion	Arrêté d'adhésion RIFSEEP	Référence NOR	Référence statutaire
A	Infirmier des administrations de l'Etat	MSS	01/01/2017	Arrêté du 31 mai 2016 (toutes FP) Arrêté du 4 juillet 2017 (interministériel)	RDFF1613061A SSAR1717358A	Décret n° 2012-762 du 9/05/2012
A	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	MAA	01/01/2020	Arrêté du 14 février 2020	AGRS1922734A	Décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006
A	Ingénieur de recherche du MAA	MAA	01/01/2018	Arrêté du 24 mars 2017 (<i>interministériel</i>) Arrêté du 8 octobre 2018	RDFF1634971A AGRS1815960A	Décret n° 95-370 du 6 avril 1995
A	Ingénieur d'études du MAA	MAA	01/01/2018	Arrêté du 24 mars 2017 (<i>interministériel</i>) Arrêté du 8 octobre 2018	RDFF1634968A AGRS1815960A	Décret n° 95-370 du 6 avril 1995
A	Ingénieur civil de la défense	Ministère des armées	01/12/2016	Arrêté du 14 novembre 2016	DEFH1632584A	Décret n° 89-750 du 18 octobre 1989
A	Assistant ingénieur du MAA	MAA	01/01/2018	Arrêté du 24 mars 2017 (<i>Interministériel</i>) Arrêté du 8 octobre 2018	RDFF1634962A AGRS1815960A	Décret n° 95-370 du 6 avril 1995
A	ingénieurs de recherche de Recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur	MESR	01/01/2017	Arrêté du 24 mars 2017	RDFF1634971A	décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985

Catégorie FP	Corps/emploi concerné	Ministère(s) de gestion du corps	Date d'adhésion	Arrêté d'adhésion RIFSEEP	Référence NOR	Référence statutaire
A	ingénieurs d'études de Recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur	MESR	01/01/2017	Arrêté du 24 mars 2017	RDFE1634968A	décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
A	Ingénieur des systèmes d'information et de la communication Chef des services des systèmes d'information et de communication - emploi	Min. Intérieur (MI)	20/12/2015	Arrêté du 16 décembre 2015	INTA1529543A	Décret n° 2015-576 du 27 mai 2015
A	Ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat	MTE	01/01/2021	Arrêté du 5 novembre 2021	TREK2131850A	Décret n°73-264 du 6 mars 1973 Décret n°2001-128 du 7 février 2001
B	Secrétaire administratif et de contrôle du développement durable	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2016	Arrêté du 19 mars 2015 (interministériel) Arrêté du 18 décembre 2015 (MTE/MCTRCT/MM)	RDFE1503471A DEVK1529787A	Décret n° 2012-1065 du 18/09/2012
B	Secrétaire administratif du ministère de l'agriculture	MAA	01/01/2016	Arrêté du 23 décembre 2015	AGRS1532031A	Décret n° 2010-302 du 19 mars 2010
B	Techniciens supérieurs du min. chargé de l'agriculture	MAA	01/01/2020	Arrêté du 14 février 2020	AGRS1922738A	Décret n° 2011-489 du 4 mai 2011
B	Technicien supérieur d'études et de fabrications	Ministère des armées	01/12/2016	Arrêté du 14 novembre 2016	DEFH1632583A	Décret n° 2011-964 du 16 août 2011
B	Géomètres de l'IGN	MTE	01/01/2021	Arrêté du 5 novembre 2021	TREK2131848A	Décret n° 67-91 du 20 janvier 1967

Catégorie FP	Corps/emploi concerné	Ministère(s) de gestion du corps	Date d'adhésion	Arrêté d'adhésion RIFSEEP	Référence NOR	Référence statutaire
C	Adjoint administratifs des administrations de l'État (AAAE)	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2016	Arrêté du 20 mai 2014	RDFF1409306A DEVK1603104A	Décret n°2006-1760 du 23/12/2006
				(Interministériel)		
				Arrêté du 17 février 2016 (MTE/MCTRCT/MM)		
C	Adjoint techniques des administrations de l'Etat (ATAE) Agent principal des services techniques (APST) - Emploi	MTE/MCTRCT/MM	01/01/2016	Arrêté du 28 avril 2015	RDFF1503470A DEVK1603104A	Décret n° 2006-1761 du 23/12/2006 Décret n° 75-888 du 23/09/1975
				(Interministériel)		
				Arrêté du 17 février 2016 (MTE/MCTRCT/MM)		
C	adjoints administratifs des administrations de l'État	MAA	01/01/2016	Arrêté du 2 novembre 2016	AGRS1628340A	décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006
C	adjoints techniques des administrations de l'État	MAA	01/01/2016	Arrêté du 2 novembre 2016	AGRS1628340A	décret n° 2006-1761 du 23 décembre 2007

Annexe 3 - Plafonds réglementaires annuels

Corps de catégorie A

a) Corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

Groupe de fonctions	Plafonds réglementaire IFSE		Plafond réglementaire CIA
	Agent non logé	Agent logé	
Groupe 1	57 120 €	42 840 €	10 080 €
Groupe 2	49 980 €	37 490 €	8 820 €
Groupe 3	46 920 €	35 190 €	8 280 €
Groupe 4	42 330 €	31 750 €	7 470 €

b) Corps des administrateurs de l'Etat

Groupe de fonctions	Plafonds réglementaire IFSE		Plafond réglementaire CIA
	Agent non logé	Agent logé	
Groupe 1	49 980 €	-	8 820 €
Groupe 2	46 920 €	-	8 280 €
Groupe 3	42 330 €	-	7 470 €

Dans l'attente de la publication par la fonction publique d'un arrêté fixant les plafonds réglementaires du RIFSEEP des administrateurs de l'Etat, les montants indiqués correspondent à ceux de l'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'Etat.

c) Corps des attachés d'administration de l'État

Groupe de fonctions	Plafonds réglementaire IFSE		Plafond réglementaire CIA
	Agent non logé	Agent logé	
Groupe 1	40 290 €	23 865 €	7 110 €
Groupe 2	35 700 €	20 535 €	6 300 €
Groupe 3	27 540 €	16 650 €	4 860 €
Groupe 4	22 030 €	14 320 €	3 890 €

d) Corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

Groupe de fonctions	Plafonds réglementaire IFSE		Plafond réglementaire CIA
	Agent non logé	Agent logé	
Groupe 1	42 305 €	26 615 €	7 465 €
Groupe 2	37 485 €	23 615 €	6 615 €
Groupe 3	30 000 €	19 600 €	5 103 €
Groupe 4	26 000 €	16 800 €	4 200 €

e) Corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication

Groupe de fonctions	Plafonds réglementaire IFSE		Plafond réglementaire CIA
	Agent non logé	Agent logé	
Groupe 1	40 290 €	- €	7 110 €
Groupe 2	35 700 €	- €	6 300 €
Groupe 3	27 540 €	- €	4 860 €

f) Corps des ingénieurs de recherche de Recherche et formation

Groupe de fonctions	Plafonds réglementaire IFSE		Plafond réglementaire CIA
	Agent non logé	Agent logé	
Groupe 1	35 700 €	23 205 €	6 300 €
Groupe 2	32 300 €	20 995 €	5 700 €
Groupe 3	29 750 €	19 335 €	5 250 €

g) Corps des assistants de service social de catégorie A

Groupe de fonctions	Plafonds réglementaires IFSE	Plafond réglementaire CIA
Groupe 1	20 485 €	3 615 €
Groupe 2	17 085 €	3 015 €

h) Corps des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat

Groupe de fonctions	Plafonds réglementaire IFSE		Plafond réglementaire CIA
	Agent non logé	Agent logé	
Groupe 1	46 920 €	32 850 €	8 280 €
Groupe 2	40 290 €	28 200 €	7 110 €
Groupe 3	36 000 €	25 190 €	6 350 €
Groupe 4	31 450 €	22 015 €	5 550 €

Corps de catégorie B

- i) **Corps des secrétaires d'administration du contrôle et du développement durable et secrétaire administratif du ministère chargé de l'agriculture et d'autres ministères**

Groupe de fonctions	Plafonds réglementaires IFSE		Plafond réglementaire CIA
	Agent non logé	Agent logé	
Groupe 1	19 660 €	10 220 €	2 680 €
Groupe 2	17 930 €	9 400 €	2 445 €
Groupe 3	16 480 €	8 580 €	2 445 €

- j) **Corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture**

Groupe de fonctions	Plafonds réglementaires IFSE		Plafond réglementaire CIA
	Agent non logé	Agent logé	
Groupe 1	22 940 €	16 050 €	3 130 €
Groupe 2	20 990 €	14 690 €	2 860 €
Groupe 3	19 205 €	13 440 €	2 600 €

- k) **Corps des géomètres de l'Institut national de l'information géographique et forestière**

Groupe de fonctions	Plafonds réglementaires IFSE		Plafond réglementaire CIA
	Agent non logé	Agent logé	
Groupe 1	19 660 €	13 760 €	2 680 €
Groupe 2	18 580 €	13 005 €	2 535 €
Groupe 3	17 500 €	12 250 €	2 385 €

Corps de catégorie C

I) Corps des adjoints techniques et administratifs de l'État

Groupe de fonctions	Plafonds réglementaires IFSE		Plafond réglementaire CIA
	Agent non logé	Agent logé	
Groupe 1	12 150 €	7 560 €	1 350 €
Groupe 2	11 880 €	7 425 €	1 320 €

Annexe 4 – Valeurs appliquées lors des évolutions intervenant dans la carrière ou en cas de changement de poste

a. Changement de groupe ou de sous-groupe de fonctions IFSE

Lors d'un changement ascendant de groupe ou sous-groupe de fonction, le montant annuel de l'IFSE perçu est augmenté des montants suivants :

Corps	Augmentation du montant annuel de l'IFSE en cas de changement de groupe	Augmentation du montant annuel de l'IFSE en cas de changement de sous-groupe
Emplois fonctionnels de catégorie A et corps de catégorie A+	2 000 €	
Corps des IAE	600 €	
Autres corps de catégorie A	1 340 €	1 000 €
Corps des TSMA	300 €	
Autres corps de catégorie B	630 €	
Corps de catégorie C	310 €	

Ces montants forfaitaires s'appliquent pour les changements survenus à compter du 1^{er} janvier 2022.

b. Avancement de grade

Lors d'un changement de grade à l'intérieur d'un corps, le montant annuel de l'IFSE est augmenté des montants ci-dessous :

Catégorie FP	Grade d'avancement	Augmentation du montant annuel de l'IFSE
A	IGPEF	3 000 €
	ICPEF	1 500 €
	Administrateur général	3 000 €
	Administrateur de l'Etat hors classe	1 500 €
	3 ^{ème} niveau de grade et détachement sur emploi fonctionnel de catégorie A ²⁰	2 000 €
	IDTGCE / IDTPE / IDAE	3 500 €
	Autres corps de catégorie A de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} niveau de grade et emplois fonctionnels ²¹	2 000 €

²⁰ Le détachement sur emploi fonctionnel de « chef de mission » ou de « chef d'unité opérationnelle » est assimilé au 3^{ème} niveau de grade pour ce qui concerne la valorisation de l'IFSE. Le détachement sur emploi fonctionnel de « chef de mission » ou de « chef d'unité opérationnelle » d'un agent déjà hors classe ou un avancement hors classe d'un agent déjà « chef de mission » ou « chef d'unité opérationnelle » n'ont pas d'incidence sur le calcul de l'IFSE.

Catégorie FP	Grade d'avancement	Augmentation du montant annuel de l'IFSE
B	2 ^{ème} et 3 ^{ème} niveau de grade TSMA	500 €
	3 ^{ème} niveau de grade des autres corps de catégorie B	980 €
	2 ^{ème} niveau de grade des géomètres et autres corps de catégorie B	980 €
C	3 ^{ème} niveau de grade (C3)	390 €
	2 ^{ème} niveau de grade (C2)	350 €
	Avancement sur emploi fonctionnel d'adjoint techniques 2 ^{ème} niveau	190 €
	Détachement sur emploi fonctionnel d'adjoint technique	400 €

Ces montants forfaitaires s'appliquent pour les changements survenus à compter 1^{er} janvier 2022.

c. Promotion de corps

Lors de la nomination suite à promotion par liste d'aptitude, concours ou examen professionnel, le montant de l'IFSE est augmenté comme suit :

Corps / grade de promotion	Augmentation du montant annuel de l'IFSE
I.P.E.F	Socle du groupe de fonction d'arrivée
Administrateur de l'Etat	Socle du groupe de fonction d'arrivée
Autres corps de catégorie A	1 240 €
de catégorie C au 2 ^{ème} niveau de grade de catégorie B	940 €
de catégorie C au 1 ^{er} niveau de grade de catégorie B	670 €

Ces montants forfaitaires s'appliquent pour les changements survenus à compter 1^{er} janvier 2022.

²¹ Le détachement sur emploi fonctionnel (exemple CAEDAD) est assimilé au 3^{ème} niveau de grade pour ce qui concerne la valorisation de l'IFSE. Le détachement sur emploi fonctionnel d'un agent déjà au 3^{ème} niveau de grade ou un avancement au 3^{ème} niveau de grade d'un agent déjà détaché sur emploi fonctionnel n'ont pas d'incidence sur le calcul de l'IFSE.

d. Montant de revalorisation de l'IFSE en cas de changement de poste à l'intérieur d'un même groupe ou sous-groupe de fonction IFSE

Catégorie	Grade ou emploi	Valeur annuelle de revalorisation
A+	<ul style="list-style-type: none"> - Administrateurs de l'Etat - Attaché d'administration hors classe - IPEF - Ingénieur de recherche hors classe 	1 200 €
A	<ul style="list-style-type: none"> - Chef de Mission Agriculture - IAE hors classe - IAE. 1^{er} et 2^{ème} niveau de grade 	360 €
	<ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} et 2^{ème} niveau de grade du corps des attachés d'administration de l'Etat - 1^{er} et 2^{ème} niveau de grade du corps des ingénieurs de recherche - Autres corps de catégorie A - Emplois fonctionnels de catégorie A 	810 €
B	Technicien supérieur MAA	200 €
	Géomètres	380 €
	Secrétaire Administratif	380 €
C	<ul style="list-style-type: none"> Adjoint administratif Adjoint technique C2 Emplois fonctionnels 	200 €

Ces montants forfaitaires s'appliquent pour les changements survenus à compter du 1^{er} janvier 2022.

Annexe 5 – barèmes de gestion de l'IFSE

a. Montants socle et de référence en gestion du corps des Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts

Grade	Groupe	Sous-groupe	Montant socle	Montant de référence en gestion	
IGPEF	1	1.1	52 000 €	57 120 €	
		1.2	44 000 €	49 500 €	
		1.3	39 000 €	47 500 €	
	2	2.1	37 000 €	45 000 €	
		2.2	32 000 €	40 000 €	
	3	3.1	30 000 €	33 000 €	
		3.2	27 000 €	30 000 €	
	4	4.1	24 000 €	27 000 €	
	ICPEF	1	1.1	50 000 €	55 000 €
			1.2	42 000 €	43 500 €
1.3			37 000 €	42 000 €	
2		2.1	35 000 €	39 000 €	
		2.2	30 000 €	37 000 €	
3		3.1	28 000 €	33 500 €	
		3.2	25 000 €	31 000 €	
4		4.1	22 000 €	25 000 €	
IPEF		1	1.2	40 000 €	44 000 €
			1.3	35 000 €	39 000 €
	2.1		33 000 €	35 500 €	
	2	2.2	28 000 €	32 000 €	
		3.1	26 000 €	29 000 €	
	3	3.2	23 000 €	27 000 €	
		4.1	20 000 €	23 000 €	

b. Montants socle et de référence en gestion du corps des Administrateurs de l'Etat

Grade	Groupe	Sous-groupe	Montant socle	Montant de référence en gestion
Administrateur général	1	1.1	49 500 €	49 500 €
		1.2	45 000 €	45 000 €
		1.3	42 000 €	42 000 €
	2	2.1	38 000 €	38 000 €
		2.2	/	/
Administrateur de l'Etat hors classe	1	1.1	43 500 €	43 500 €
		1.2	42 000 €	42 000 €
		1.3	40 000 €	40 000 €
	2	2.1	37 500 €	37 500 €
		2.2	34 000 €	34 000 €
	3		30 000 €	30 000 €
Administrateur de l'Etat	1	1.1	/	/
		1.2	35 500 €	35 500 €
		1.3	34 000 €	34 000 €
	2	2.1	32 000 €	32 000 €
		2.2	31 000 €	31 000 €
	3		27 000 €	27 000 €

c. Montants socle et de référence en gestion du corps des Attachés d'administration de l'État, des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat et autres corps de catégorie A (hors IAE)

grade	Groupe	Montant socle	Montant de référence en gestion
3 ^{ème} niveau de grade et emploi fonctionnel	1	24 950 €	29 400 €
	2	23 200 €	26 500 €
	3-1	17 450 €	22 100 €
	3-2	16 850 €	20 100 €
	4	16 250 €	18 250 €
2 ^{ème} niveau de grade	1	21 750 €	24 450 €
	2	20 000 €	22 950 €
	3-1	17 450 €	20 200 €
	3-2	16 850 €	19 900 €
	4	16 250 €	19 600 €
1 ^{er} niveau de grade	1	20 000 €	22 000 €
	2	18 400 €	21 200 €
	3-1	15 200 €	18 200 €
	3-2	14 600 €	17 500 €
	4	14 000 €	16 900 €

d. Montants socle et de référence en gestion du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

grade	Groupe	Montant socle	Montant de référence en gestion
3 ^{ème} niveau de grade et emploi fonctionnel	1	26 500 €	27 800 €
	2	24 600 €	25 800 €
	3-1	23 500 €	24 700 €
	3-2	22 950 €	24 100 €
	4	22 400 €	23 500 €
2 ^{ème} niveau de grade	1	23 700 €	24 900 €
	2	21 800 €	22 900 €
	3-1	20 700 €	21 700 €
	3-2	19 350 €	20 300 €
	4	18 000 €	18 900 €
1 ^{er} niveau de grade	1	20 200 €	21 200 €
	2	18 300 €	19 200 €
	3-1	15 500 €	16 300 €
	3-2	14 875 €	15 650 €
	4	14 250 €	15 000 €

e. Montants socle et de référence en gestion des corps de secrétaires administratifs

grade	Groupe	Montant socle	Montant de référence en gestion
3 ^{ème} niveau de grade	1	10 950 €	14 000 €
	2	10 150 €	12 500 €
	3	9 750 €	11 000 €
2 ^{ème} niveau de grade	1	10 550 €	10 900 €
	2	9 600 €	10 200 €
	3	8 800 €	9 700 €
1 ^{er} niveau de grade	1	10 150 €	10 000 €
	2	9 300 €	9 500 €
	3	8 300 €	9 300 €

f. Montants socle et de référence en gestion des corps des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture

grade	Groupe	Montant socle	Montant de référence en gestion
3 ^{ème} niveau de grade	1	12 000 €	14 000 €
	2	9 900 €	12 500 €
	3	9 100 €	11 000 €
2 ^{ème} niveau de grade	1	10 800 €	10 900 €
	2	9 500 €	10 200 €
	3	8 900 €	9 700 €
1 ^{er} niveau de grade	1	9 650 €	10 000 €
	2	9 050 €	9 500 €
	3	8 700 €	9 300 €

g. Montants socle et de référence en gestion des géomètres

grade	Groupe	Montant socle	Montant de référence en gestion
2 ^{ème} niveau de grade	1	10 950 €	14 000 €
	2	10 150 €	12 500 €
	3	9 750 €	11 000 €
1 ^{er} niveau de grade	1	10 550 €	10 900 €
	2	9 600 €	10 200 €
	3	8 800 €	9 700 €

h. Montants socle et de référence en gestion des corps de catégorie C administratifs et techniques

Emplois fonctionnels de catégorie C technique :

grade	Groupe	Montant socle	Montant de référence en gestion
2 ^{ème} niveau de grade	1	7 045 €	8 088 €
1 ^{er} niveau de grade		6 855 €	8 088 €

Corps de catégorie C administratifs et techniques :

grade	Groupe	Montant socle	Montant de référence en gestion
3 ^{ème} niveau de grade	1	6 455 €	7 431 €
	2	6 000 €	7 041 €
2 ^{ème} niveau de grade	1	6 065 €	7 041 €
	2	5 755 €	7 041 €
1 ^{er} niveau de grade	1	5 715 €	6 601 €
	2	5 405 €	6 001 €

Annexe 6 – barème de référence pour le calcul d’enveloppe du complément indemnitaire annuel

Cat. FP	Corps	Grade	Montant de référence
A+	Administrateur de l'Etat, IPEF, emploi fonctionnel de directeur	Tous grades intégrant un indice hors échelle C	1 500 €
A	AAE, ITGCE, IAE, IGRF, ISIC, ITPE et autres corps de catégorie A	Emploi fonctionnel, 2 ^{ème} et 3 ^{ème} niveau de grade	1 350 €
		1 ^{er} niveau de grade	1 200 €
		Tous grades	1 200 €
B	SA, Géomètre, TSMA, infirmier et autres corps de catégorie B	Tous grades	660 €
C	AAAE, ATAE	Tous grades y/c emplois fonctionnels	350 €

Annexe 7 – barèmes compléments IFSE

a. Au titre de l'exercice de fonctions informatiques

Fonction	Prime annuelle
Analyste	3 935 €
Programmeur système	6 270 €
Chef de Projet	6 270 €
Programmeur	4 170 €

b. Au titre de la reconnaissance d'une qualification en comité de domaine ou collège de domaine

Qualification	Montant du complément IFSE
Expert international	1 200 €
Expert	900 €
Spécialiste	600 €

c. Au titre de l'exercice de responsabilité de régisseurs d'avance et/ou de recette

Régisseur d'avance	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes	Montant annuel du complément d'IFSE (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160
De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1050 € + 46 € par tranche de 1 500 000

d. Au titre de l'exercice de travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

Montant annuel pour une activité à taux plein : 218,40 €

Annexe 8 - Ventilation des postes par groupe de fonction IFSE

a. Répartition des postes occupés par des IPEF ou des Administrateurs de l'Etat en groupes de fonction IFSE

Libellés fonctions IGN	Groupes	Sous-groupe de fonction IFSE
Directeur général adjoint	Groupe 1	1.1
Directeur/Directrice		1.2
Secrétaire général		1.2
Directeur adjoint/Directrice adjointe	Groupe 2	2.1
Directeur délégué		2.1
Secrétaire général adjoint		2.1
Chargé de mission (auprès du DG)		2.1
Chef de service / chef de mission /directeur territorial		2.2
Directeur des études		2.2
Directeur de projet / directeur scientifique		2.2
Secrétaire général de l'ENSG		2.2
Chargé de mission (auprès d'un directeur)		2.2
Conseiller auprès d'un directeur		2.2
Chef de laboratoire / chef de centre de compétences		Groupe 3
Chef adjoint de service	3.1	
chargé de mission (auprès d'un chef de service)	3.1	
Directeur de recherche	3.2	
Chef de produit	3.2	
Chef de département / chef de pôle	3.2	
Chef de projet	3.2	
Adjoint à un chef de département	Groupe 4	4.1
Chargé de mission auprès d'un chef de département		4.1
Chargé d'études		4.1
Chargé de recherche		4.1

b. Répartition de l'ensemble des postes génériques en catégorie et groupes de fonction IFSE des autres corps (hors IPEF et Administrateur de l'Etat) – liste au 14 juin 2022.

GROUPE	Intitulé du poste générique
A1	Chef de service
	Délégué scientifique et technique
	Directeur
	Directeur adjoint
	Directeur des études de l'école
	Directeur territorial
	Secrétaire général
A2	Chargé de mission accompagnement du changement et innovation managériale
	Chef de centre de compétences
	Chef de mission
	Chef de service adjoint
	Délégué à la protection des données personnelles et à la responsabilité sociétale
	Délégué au patrimoine, chargé de la politique d'archivage
	Délégué qualité
	Directeur territorial adjoint
	Pilote de programme de transformation
	Pilote technique de programme de transformation
	Référént de portefeuille de projets-activités
	Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI)
	Référént Egalité Professionnelle
A3-1	Architecte technique
	Chef de département - Chef de pôle
	Chef de produit
	Chef de projet innovation
	Chef de projet référent développement
	Chef de projet référent MOA études et pilotage
	Chef de projet référent MOA normalisation
	Coordinateur des activités d'intelligence artificielle
	Délégué régional DT
	Délégué régional Ile-de-France - Outre-mer
	Directeur de recherche
	Expert statistiques forestières
	Médecin de prévention
	Psychologue du travail
	Référént de modélisation et d'administration de bases de données géographique et forestière

GROUPE	Intitulé du poste générique
A3-2	Architecte infrastructure référent
	Architecte logiciel référent
	Chargé d'appui au pilotage des actions qualité de la DOT
	Chargé de développement des ressources humaines
	Chargé de mission CNIG et frontières
	Chargé de l'innovation et partenariats industriels
	Chargé de mission planification
	Chargé de partenariats Europe et espace
	Chargé de produit diffusion et services numériques
	Chargé de produit données et produits
	Chargé de recherche
	Chargé de relations partenariales à l'export et diffuseurs
	Chargé de relations partenariales et institutionnelles défense et sécurité
	Chargé de relations partenariales et institutionnelles gestion du territoire
	Chargé de relations partenariales et institutionnelles secteurs économiques et sociaux
	Chargé GPEEC et formation
	Chef adjoint de département
	Chef de division
	Chef de LP
	Chef de projet développement
	Chef de projet MOA études et pilotage
	Chef de projet MOA normalisation
	Chef de projet MOA recettes techniques et expérimentations
	Chef de projet MOE
	Chef de projet MOE à la DOT
	Consultant référent en conseil et AMOA
	Coordinateur de projet technique SGM
	Coordinateur de projet technique SV3D
	Coordinateur du numérique et des systèmes d'information et de communication
	Enseignant
	Enseignant chercheur
	Expert données géographiques forestières
	Expert forestier en direction territoriale
	Ingénieur de production en direction territoriale
	Ingénieur d'études référent en cartographie
	Ingénieur d'études référent en géodésie et-ou métrologie
	Ingénieur d'études référent en imagerie
	Ingénieur d'études référent équipe produit SV3D
	Ingénieur d'études référent équipe produits industriels spatiaux
	Ingénieur d'études référent innovation
Ingénieur d'études référent traitement archivage et diffusion	
Juriste référent	

GROUPE	Intitulé du poste générique
A3-2	Pilote d'avion
	Pilote technique d'opération Défense
	Réfèrent de secteur d'enseignement
	Réfèrent programmation et normalisation Défense
	Réfèrent technique comptable SAP
	Réfèrent technique soutien à la géographie militaire
	Responsable de développements
	Responsable de la diffusion des produits grand public
A4	Animateur des réseaux sociaux
	Architecte logiciel
	Assistant social
	Attaché de presse
	Chargé d'analyse budgétaire
	Chargé d'appui qualité, environnement et pilotage du SILOG
	Chargé d'appui technique au chef de service
	Chargé d'assistance à maîtrise d'ouvrage
	Chargé de communication interne-externe
	Chargé de coordination économique et budgétaire DSI
	Chargé de l'animation opérationnelle
	Chargé de mission optimisation du traitement des retours utilisateurs
	Chargé de relations territoriales
	Chargé d'éditions périodiques
	Chargé des partenariats commerciaux ENSG
	Chargé d'études en rémunération
	Chargé d'études et d'aide au pilotage
	Chargé du secteur d'enseignement en sciences humaines
	Chargé du suivi des marchés de sous-traitance et conventions de partenariat
	Chargé du suivi des marchés et contrats
	Compte clé pour la diffusion des produits grand public
	Concepteur développeur DSI
	Concepteur développeur SIS
	Consultant du Département conseil et AMOA
	Contrôleur de gestion
	Coordinateur de contrats et d'affaires
	Coordinateur de projet technique SAP
	Coordinateur des projets d'innovation
	Designer UX/UI
	Devops
	Infirmier de prévention
Ingénieur chargé de prestations	
Ingénieur concepteur de processus de contrôle	
Ingénieur de développement et déploiement de services	
Ingénieur de recherche	

GROUPE	Intitulé du poste générique
A4	Ingénieur d'études analyste de données
	Ingénieur d'études conception de processus de production
	Ingénieur d'études diffusion et services numériques
	Ingénieur d'études données statistiques
	Ingénieur d'études en cartographie
	Ingénieur d'études en géodésie et-ou métrologie
	Ingénieur d'études en imagerie
	Ingénieur d'études en recherche
	Ingénieur d'études équipe produit SV3D
	Ingénieur d'études équipe produits industriels spatiaux
	Ingénieur d'études et d'animation du collaboratif
	Ingénieur d'études forestières et environnementales
	Ingénieur d'études innovation
	Ingénieur d'études innovation en imagerie spatiale
	Ingénieur d'études normalisation
	Ingénieur d'études processus inventaire forestier
	ingénieur d'études recettes techniques et expérimentations
	Ingénieur d'études sur la chaîne graphique
	Ingénieur d'études traitement archivage et diffusion
	Juriste
	Pilote d'exploitation SIC DSI
	Référent animateur de communautés d'usages grand public
	Référent animateur de communautés d'usages professionnels
	Référent de modélisation et d'administration de base de données BD Uni
Référent de modélisation et d'administration de base de données géodésique et-ou métrologique	
Référent de modélisation et d'administration de base de données RPCU	
Référent de modélisation et d'administration de base de données SIRH	
B1	Animateur de communautés d'usages grand public
	Animateur de communautés d'usages professionnels
	Animateur service clients internet
	Assistant de direction générale
	Chargé d'appui référent au pilotage des ressources
	Chargé de contrôle de gestion sociale
	Chargé de contrôle et de processus qualité pour la DOT
	Chargé de création graphique
	Chargé de pilotage RH DOT
	Chargé de pilotage RH DSI
	Chargé de planification en géodésie et-ou métrologie
	Chef d'équipe chargé des travaux de restitution
	Chef d'équipe de ligne de production
	Chef d'équipe département finition
	Chef d'équipe département impression
	Chef d'équipe département stocks

GROUPE	Intitulé du poste générique
B1	Chef d'équipe en information géographique
	Chef d'équipe SIS
	Chef d'équipe valorisation du patrimoine
	Concepteur de processus de contrôle qualité pour la DOT
	Conseiller de prévention
	Contrôleur de gestion achat
	Contrôleur national inventaire forestier
	Responsable du contrôle et des approvisionnements aéronautiques
	Responsable technique aéronautique
	Vérificateur écologue
B2	Administrateur des SIC - DT
	Administrateur des SIC - ENSG
	Administrateur des SIC DSI
	Assistant de direction
	Assistant technique et commercial pour la diffusion grand public
	Chargé d'appui au pilotage des ressources
	Chargé de contrôle qualité Défense
	Chargé de la maintenance évolutive et corrective du SIRH
	Chargé de suivi budgétaire et financier
	Chargé de suivi économique et budgétaire DOT MAP
	Chargé de suivi économique et budgétaire DSI MAP
	Chargé des mobilités internationales des élèves
	Chargé d'études et développements
	Chargé d'études RH
	Chargé d'organisation de production
	Chargé du pilotage et du contrôle interne de la paye
	Conducteur de travaux
	Gestionnaire administratif et paye
	Gestionnaire de corps
	Gestionnaire de retraite
	Photographe navigant
	Rédacteur de marchés publics
	Référént contrôle qualité SIS
	Référént de production bases vecteur et 3D
	Référént de production de valorisation des référentiels et du patrimoine
	Référént de production en géodésie et-ou métrologie
	Référént de production en photogrammétrie
	Référént d'inventaire forestier
	Référént documentaliste-Vendeur
	Référént recettes et expérimentations
	Référént technique comptable
	Référént technique des productions civiles
Référént technique en cartographie	

GROUPE	Intitulé du poste générique
B2	Réfèrent technique en géodésie et-ou métrologie
	Réfèrent technique en imagerie
	Réfèrent technique en information géographique
	Réfèrent technique équipe produits industriels spatiaux
	Réfèrent technique équipes produits SV3D
	Réfèrent technique ortho-image
	Réfèrent technique valorisation du patrimoine SVRP
	Responsable régional de diffusion grand public
	Technicien de production et-ou de contrôle
	Technicien d'études diffusion et services numériques
	Technicien d'études en cartographie
	Technicien d'études en géodésie et-ou métrologie
	Technicien d'études en imagerie
	Technicien d'études équipe produits industriels spatiaux
	Technicien d'études et d'animation du collaboratif
	Technicien d'études SV3D
	Technicien d'études traitement archivage et diffusion
B3	Administrateur de bases de données immobilières
	Administrateur de données SAP
	Assistant de communication
	Assistant de service
	Assistant d'organisation des projets
	Assistant territorial
	Chargé de contrôle qualité SIS
	Chargé de contrôle qualité SV3D
	Chargé de gestion administrative achats
	Chargé de gestion administrative ENSG
	Chargé de gestion administrative juridique
	Chargé de gestion administrative RH
	Chargé de gestion administrative SIS
	Chargé de recettes et expérimentations
	Chargé de suivi économique et budgétaire ENSG
	Chargé de suivi économique et budgétaire SIA
	Chargé de suivi économique et budgétaire SILOG
	Chargé de suivi économique et budgétaire SIS
	Chargé de valorisation de l'offre
	Chargé d'édition multimédia
	Chargé d'édition multimédia RH
	Chargé d'enquêtes données et produits
	Développeur DOT
	Développeur DSI
	Documentaliste géodésique et-ou métrologique
	Gestionnaire de contrats et d'affaires

GROUPE	Intitulé du poste générique
B3	Gestionnaire de formation
	Gestionnaire de formation en e-learning
	Gestionnaire de formation ENSG
	Gestionnaire événementiel ENSG
	Graphiste
	Graphiste prépresse
	Infographiste
	Opérateur de valorisation du patrimoine
	Référént chargé du suivi budgétaire et des marchés DIRCOM
	Technicien comptable AC
	Technicien comptable DP
	Technicien comptable DSI MAP
	Technicien Computer-to-plate (CTP)
	Technicien de dérivation et de diffusion
	Technicien de fabrication
	Technicien de gestion comptable
	Technicien de maintenance aéronautique
	Technicien de production de la ligne de production adaptée
	Technicien de production en cartographie
	Technicien de production en direction territoriale
	Technicien de production en géodésie et-ou métrologie
	Technicien de production en photogrammétrie
	Technicien de production et de contrôle en photogrammétrie spatiale et aérienne
	Technicien de production ortho-image
	Technicien de traitement de l'information géographique
	Technicien de valorisation du patrimoine
	Technicien d'exploitation SILOG
	Technicien d'exploitation SOI
	Technicien d'imprimerie
	Technicien d'infrastructure distante
	Technicien d'inventaire forestier
Technicien photo-interprète forestier	
Technicien prépresse	
Technicien support utilisateurs	
Toponymiste	
C1	Assistant-technicien de documentation
	Conducteur offset
	Correspondant logistique
	Correspondant logistique du site de Ramonville
	Documentaliste-Vendeur
	Gestionnaire administratif DSI MAP
	Gestionnaire administratif DTNE
	Gestionnaire administratif ENSG

GROUPE	Intitulé du poste générique
C1	Gestionnaire administratif SILOG
	Gestionnaire de stocks
	Magasinier aéronautique
	Magasinier SVRP
	Mécanicien aéronautique
	Opérateur cartographe
	Opérateur d'archivage et de diffusion
	Opérateur de production en photogrammétrie spatiale
	Restituteur
	Restituteur géographie militaire
	Technicien de façonnage
	Technicien logisticien de l'imprimerie
	C2
Agent d'exploitation et de maintenance ENSG	
Gestionnaire logistique ENSG	
Gestionnaire logistique SILOG	
Opérateur Computer-to-plate (CTP)	
Opérateur de façonnage	
Opérateur de reprographie	
Opérateur logistique - accueil téléphonique	
Opérateur logistique-transport	
Photographe de laboratoire	
Régisseur de recettes	