

## **NOTE DE GESTION**

### **DGDR-DRH N° 2021 - 50**

**Date : 15/12/2021**

**Objet :** Note de gestion relative aux modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (RIFSEEP) des agents techniques et des techniciens de l'environnement au sein de l'Office français de la biodiversité

**Emetteur :** Direction des ressources humaines

La présente note de gestion définit les dispositions de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des corps des agents techniques de l'environnement (ATE) et des techniciens de l'environnement (TE) au sein de l'Office français de la biodiversité (OFB).

**Les dispositions de la présente note s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. La présente note abroge et remplace la note DGDR-DRH 2020-28 du 8 décembre 2020.**

Reposant sur une classification des emplois en groupes de fonctions, le RIFSEEP est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : il s'agit de l'indemnité principale, valorisant l'exercice des fonctions et versée mensuellement. Pour les TE et ATE, son montant, versé mensuellement, est déterminé par rapport au groupe de fonctions duquel relève le poste occupé par l'agent, de son grade et de son échelon ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) : cette indemnité, liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent, est variable. Elle est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement du CIA est annualisé.

#### I. Aspects réglementaires

Le cadre réglementaire du RIFSEEP se décline ainsi :

- Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP ;
- L'arrêté du 8 octobre 2018 pris pour application du RIFSEEP pour les agents techniques de l'environnement ;
- L'arrêté du 8 octobre 2018 pris pour application du RIFSEEP pour les techniciens de l'environnement.

Ces arrêtés précisent pour chaque corps le nombre de groupes de fonctions, les montants maximums de l'IFSE et du CIA selon le groupe de fonctions, les montants minimums de l'IFSE selon le grade détenu et la date d'entrée en vigueur du RIFSEEP.

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature (article 5 du décret du 20 mai 2014).

En revanche, le RIFSEEP est cumulable, par nature, avec l'indemnisation des dépenses engagées (ex : frais de déplacement), les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : garantie individuelle de pouvoir d'achat) l'indemnisation des sujétions ponctuelles liées à la durée du travail (indemnité de travail de nuit et week-end, travaux sous-marins) ou encore les dispositifs indemnitaires versés au titre de l'affectation géographique de l'agent (ex : majorations de traitement outre-mer, indemnité de sujétion géographique).

## II. Gestion de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

### **A. Répartition des agents dans les groupes de fonctions**

**S'agissant des TE**, la répartition des fonctions exercées par les TE au sein de chaque groupe de s'effectue selon les critères suivants :

- Encadrement, coordination, conception ;
- Technicité, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières et degré d'exposition du poste.

Le classement de chaque emploi est effectué, au regard des critères précités, sur la base des fiches de poste. La répartition des fonctions-type au sein des groupes pour le corps des TE est présentée en annexe.

Le groupe de fonctions est indiqué dans les documents publiés en vue du recrutement ou de la mobilité d'un nouveau TE.

**S'agissant des ATE**, les agents étant amenés à être requalifiés dans le corps des TE, entre 2020 et 2024, la répartition dans les groupes de fonctions des ATE repose sur les principes suivants :

- Les agents classés à l'AFB et à l'ONCFS à la date du 31 décembre 2019 dans le groupe 1 sont maintenus au sein de ce groupe, même en cas de mobilité ultérieure ;
- Les ATE occupant des fonctions classées dans les groupes 1 ou 2 du corps des TE, relèvent du groupe 1 ;
- Les autres emplois sont classés au sein du groupe 2.

### **B. Montant et évolution de l'IFSE « socle »**

#### 1/ Montant initial

Les montants minimaux d'IFSE (appelés montants IFE « socle ») des TE et des ATE sont définis en fonction du grade, de l'échelon et du groupe de fonctions. Ces montants sont précisés en annexe à la présente note.

#### 2/ Evolution de l'IFSE « socle »

L'IFSE « socle » des TE et des ATE évolue en fonction du grade, de l'échelon et du groupe de fonctions. Elle est réévaluée à chaque changement de l'une de ces situations.

Les variations d'IFSE sont mises en place à la date de l'évènement (date de la promotion, date de la mobilité, date du changement de groupe de fonction, etc.).

## 2.1/ Mobilités internes à l'établissement

**S'agissant des ATE**, ces mobilités n'entraînent pas d'évolution de l'IFSE « socle » versée à l'agent. Par exception, si la mobilité de l'agent entraîne l'exercice de fonctions cotées au sein des groupes 1 ou 2 de la classification applicable aux TE, l'agent est classé au sein du groupe 1 des ATE et bénéficie de l'IFSE « socle » applicable à son grade et à son échelon.

**S'agissant des TE**, le montant de l'IFSE « socle » (hors éventuel complément) évolue dans les cas suivants :

- Mobilité dans un groupe de fonctions équivalent (mobilité « latérale ») :

L'agent est rémunéré au montant socle correspondant à son échelon, son grade et son groupe de fonction d'accueil.

- Mobilité avec changement de groupe de fonctions

Pour un agent exerçant une mobilité ascendante (dans un groupe supérieur) :

L'agent est rémunéré au montant socle correspondant à son échelon, son grade et son groupe de fonction d'accueil.

Un agent dont le montant précédent d'IFSE « socle » est supérieur à ce montant socle, verra son montant d'IFSE maintenu jusqu'au prochain changement d'échelon permettant une évolution positive de l'IFSE.

Pour un agent exerçant une mobilité descendante (dans un groupe inférieur) :

Le montant antérieur d'IFSE de l'agent sera diminué de la différence entre le montant socle du groupe de départ et le montant socle du groupe d'accueil.

## 2.2/ Accueil d'un TE ou ATE précédemment affecté hors OFB

L'agent est rémunéré au montant socle correspondant à son échelon, son grade et son groupe de fonction d'accueil.

Lors des recrutements, la DRH transmet préalablement une fiche financière précisant le montant prévisionnel de l'IFSE, défini en application des principes ci-dessus.

## 2.3/ Accueil d'un agent en détachement ou recrutement par concours interne au sein du corps des TE

L'agent est rémunéré au montant socle correspondant à son échelon, son grade et son groupe de fonction d'accueil.

Un agent dont le montant précédent d'IFSE ou le montant global des primes et indemnités ayant la même nature que l'IFSE (pour les agents issus de corps ou cadres d'emplois ne bénéficiant pas du RIFSEEP) est supérieur à ce montant socle verra ce montant indemnitaire maintenu au titre de l'IFSE « socle » jusqu'au prochain changement d'échelon permettant une évolution positive de l'IFSE.

Lors des recrutements dans le cadre d'un détachement, la DRH transmet préalablement une fiche financière précisant le montant prévisionnel de l'IFSE, défini en application des principes ci-dessus.

## 2.4/ Promotions de grade ou de corps

Lors de sa promotion, l'agent est rémunéré au montant socle correspondant à son nouvel échelon, son nouveau grade et son nouveau groupe de fonction.

Toutefois, lorsque la promotion de grade de l'agent entraîne, à poste inchangé, une baisse de l'IFSE socle, une indemnité différentielle correspondant à la différence entre le montant IFSE socle précédemment détenu et le nouveau montant est versée à l'agent. Le montant de l'indemnité différentielle est réduit à due proportion des augmentations de l'IFSE socle de l'agent jusqu'à son extinction.

### 3/ Réexamen de l'IFSE

Un réexamen de l'IFSE est organisé par période de référence de 4 ans de présence au sein du périmètre ministériel.

Pour le 1er janvier 2022, date de première application de ces dispositions, tout agent présent en continuité du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2021 et percevant à chacune des deux dates le même montant d'IFSE voit son IFSE réexaminée. Tous les agents affectés à l'OFB ou dont la bascule à l'IFSE a été réalisée après le 1er janvier 2018 sont donc exclus de ce dispositif au titre de l'année 2022.

Pour le 1er janvier 2022, la période de référence considérée sera du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2021 et ainsi de suite.

L'augmentation du montant de l'IFSE susceptible d'être attribuée à un agent répondant à la condition d'emploi continu précitée, au vu de son expérience acquise, est égale à 200 € annuelle brute. Cette revalorisation ne peut pas conduire à dépasser le plafond réglementaire prévu en fonction du corps concerné et du groupe de fonctions de l'agent. En cas de dépassement, le montant du complément est réduit dans la limite de ce plafond.

Cette augmentation est appliquée à tout agent n'ayant pas connu de changement de sa situation ayant mené à une revalorisation de son IFSE supérieure à 200 € pendant la période de référence.

Par ailleurs, un réexamen est également retenu pour les agents ayant changé de situation entre les deux bornes, et dont l'évolution du montant de l'IFSE a été inférieure à 200 €.

En cas d'évolution inférieure à 200€, le montant versé au titre du réexamen quadriennal correspond à la différence.

Certaines situations individuelles spécifiques font obstacle à cette revalorisation d'IFSE liée à l'évolution de l'expérience professionnelle. Ces situations doivent rester exceptionnelles et restreintes et devront être motivées dans un rapport écrit. Une notification motivée, intégrant les voies et délais de recours sera adressée aux agents concernés.

### **C. Les compléments d'IFSE**

La nature de certaines sujétions rencontrées sur les fonctions exercées par les agents entraîne l'attribution d'un complément d'IFSE. Il peut s'agir de sujétions fonctionnelles ou géographiques.

Ces compléments, dont les montants de référence sont annuels, sont versés mensuellement (1/12<sup>e</sup> du montant annuel), s'ajoutent au montant socle attribué à l'agent et défini dans les conditions prévues ci-dessus et sont identifiés dans le bulletin de salaire. Les compléments et les montants associés sont définis en annexes.

L'agent qui remplit les conditions ne peut pas cumuler les compléments d'IFSE : le complément dont le montant annuel est le plus élevé est alors versé à l'agent.

Le versement d'un complément ne peut pas conduire à dépasser le plafond réglementaire indiqué en annexe. En cas de dépassement, le montant du complément est réduit dans la limite du plafond.

Le complément cesse d'être versé dès lors que l'agent ne remplit plus les conditions fonctionnelles ou géographiques.

En cas de promotion dans le corps des TE sans mobilité fonctionnelle ou géographique, un agent bénéficiant d'un complément IFSE supérieur à son nouveau grade, se voit maintenir son montant d'IFSE précédent (socle + complément) jusqu'à une évolution positive de l'IFSE. En revanche, si suite à la promotion de corps, l'agent ne remplit les conditions permettant de bénéficier du complément, celui-ci cesse de lui être versé.

#### **D. Impact de la création de l'OFB ou de toute autre réorganisation de service**

En cas d'évolution du poste de l'agent correspondant à un groupe de fonctions supérieur à celui dans lequel se trouvait l'agent avant la réorganisation, une revalorisation de l'IFSE correspondant au changement de groupe ascendant sera opérée.

En cas d'évolution du poste de l'agent correspondant à un groupe de fonctions inférieur à celui dans lequel se trouvait l'agent avant la réorganisation, celui-ci bénéficie, à titre individuel, d'un maintien du groupe et du montant de l'IFSE « socle » antérieur au changement de poste. Ce montant d'IFSE devient fixe et évolue uniquement lorsque le montant de l'IFSE « socle » correspondant au nouveau groupe de fonctions (au même grade et même échelon) du poste occupé devient supérieur à l'IFSE maintenu à titre individuel à l'agent. L'IFSE évolue ensuite selon les modalités de la nouvelle cotation.

Cette garantie est valable jusqu'à la prochaine mobilité ; elle perdure en cas de mobilité ascendante si le montant d'IFSE « socle » correspondant au nouveau groupe de fonctions est inférieur au montant d'IFSE maintenu.

Dans les situations où l'agent est maintenu sur un montant d'IFSE plus favorable à celui qu'il devrait percevoir sur les fonctions qu'il occupe, la différence lui est versée sous la forme d'une indemnité différentielle.

Le montant de cette indemnité différentielle est réduit à due proportion des augmentations de l'IFSE (IFSE « socle » et/ou complément d'IFSE) de l'agent sur les fonctions qu'il occupe, jusqu'à son extinction.

Pour les agents dont le groupe de fonction a évolué en raison de la création de l'OFB ou de la mise en œuvre de la cotation des fonctions prévue par la présente note au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la décision portant attribution du régime indemnitaire est établie en prenant en compte l'IFSE perçue (avancement d'échelon au titre de 2020 et 2021 compris) au 31/12/2021.

*Exemple : un TSE exerçait une fonctions relevant du groupe 2 au de son ancien établissement de rattachement. Dans le cadre de l'OFB, cette fonction relève du groupe 3 à compter de janvier 2020. L'agent a bénéficié d'un avancement au 8<sup>ème</sup> échelon en juillet 2021.*

*La décision indemnitaire sera établie à compter du 01/01/2022 au regard des éléments suivants :*

- IFSE « socle »: 14 128,78 € par an ;*
- Indemnité différentielle : 1148,68 € / an (soit la différence d'IFSE d'un TSE au 8<sup>ème</sup> échelon entre les groupes 2 et 3).*

Par ailleurs, les agents affectés au 31/12/2019 en BMI et n'ayant pas bénéficié d'une mobilité dans le cadre de la création de l'OFB, se voient conserver, à titre personnel, le montant du complément BMI dont il bénéficiait, et ce, jusqu'à la prochaine mobilité, sans toutefois pouvoir cumuler les compléments d'IFSE. Le complément le plus favorable est attribué. Par ailleurs, le montant maintenu à titre temporaire n'est pas revalorisé en cas de changement de grade.

## **E. Modalités transitoires concernant les agents dont le groupe de fonction a évolué entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020**

En cas d'évolution du poste de l'agent correspondant à un groupe de fonctions supérieur à celui dans lequel se trouvait l'agent avant la mobilité, une revalorisation de l'IFSE correspondant au changement de groupe ascendant sera opérée.

Le cas échéant, l'agent se verra attribuer un complément d'IFSE au titre de ses nouvelles sujétions géographiques ou fonctionnelles.

En cas d'évolution du poste de l'agent correspondant à un groupe de fonctions inférieur à celui dans lequel se trouvait l'agent avant la mobilité, celui-ci conserve le montant de l'IFSE « socle » antérieur au changement de poste jusqu'à une évolution positive de ce montant.

Dans les situations où l'agent est maintenu sur un montant d'IFSE plus favorable à celui qu'il devrait percevoir sur les fonctions qu'il occupe, la différence lui est versée sous la forme d'une indemnité différentielle.

Le montant de cette indemnité différentielle est réduit à due proportion des augmentations de l'IFSE (IFSE « socle » et/ou complément d'IFSE) de l'agent sur les fonctions qu'il occupe, jusqu'à son extinction.

La décision portant attribution du régime indemnitaire est établie en prenant en compte l'IFSE perçue (avancement d'échelon au titre de 2020 et 2021 compris) au 31/12/2021.

### **III. Modalités de mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (CIA)**

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.

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.

#### **A. Bénéficiaires**

Les agents bénéficiant du RIFSEEP, en activité à l'OFB au moins six mois sur la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année N peuvent bénéficier d'un CIA.

Par exemple, un agent quittant l'OFB avant le 30 juin de l'année N ne sera pas éligible au CIA. Il en est de même pour les agents recrutés à l'OFB à compter du 2 juillet de l'année N. Dans les deux cas, l'effectivité des six mois de présence à l'OFB n'est pas acquise.

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

Pour les agents dont la quotité de travail est strictement inférieure à 80% ou pour les agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique strictement inférieur à 80%, le temps de présence est proratisé à la quotité de travail réellement effectuée.

## **B. Modalités de versement du CIA**

### 1/ Principes d'attribution applicable au titre de la campagne 2020

Pour les agents éligibles, le montant du CIA est versé au prorata de l'ETPR et du temps passé sur les fonctions.

- a) Versement du CIA aux chefs de service et chefs de service adjoints
  - Les techniciens de l'environnement exerçant les fonctions de chef de service départemental (CSD), interdépartemental (CSID) et brigade nature de l'Océan Indien (BNOI) bénéficiant d'un CIA dont le montant brut est fixé à 2 250 €
  - Les techniciens de l'environnement exerçant les fonctions de chef de service adjoint départemental (CSDA), interdépartemental (CSIDA) et brigade nature de l'Océan Indien (BNOI) bénéficiant d'un CIA dont le montant brut est fixé à 1 225 €.

Les agents ayant effectivement exercé les fonctions susmentionnées au cours de l'année bénéficient d'un versement de CIA dont le montant est déterminé au prorata de la durée d'exercice effective des fonctions.

- b) Versement du CIA aux autres fonctions relevant des corps de TE et ATE

Le montant brut de référence du CIA est fixé à 200 €.

- c) Calcul de l'enveloppe

L'enveloppe est calculée par la somme des taux de référence appliqués à chacun des agents remplissant les conditions d'éligibilité définies ci-dessus. Le calcul de l'enveloppe est indépendant du temps de présence et de la quotité des agents éligibles.

### 2/ Principes d'attribution applicables à compter de la campagne de CIA au titre de 2021

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 propres à chaque direction (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.

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.

Pour rappel, les situations de congés ordinaires de maladie (CMO), de congés de maternité, de paternité, d'accueil de jeunes enfants, d'adoption et les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ne doivent pas porter préjudice pour la détermination du montant de CIA. Par ailleurs et pour rappel en complément des dispositions du point IV ci-dessous, l'exercice d'une activité syndicale ne doit pas davantage porter préjudice à l'agent pour la détermination du montant de CIA.

Le montant de CIA versé aux permanents syndicaux bénéficiant d'une décharge à temps complet correspond au niveau du montant moyen attribué aux agents du même corps et grade d'appartenance et exerçant les mêmes fonctions que celles de l'agent avant sa décharge à temps complet.

Le montant attribué à l'agent bénéficiaire est proratisé en fonction de son temps de présence au sein de l'établissement.

Temps de présence <b>non proratisé</b> dans le cadre du montant effectivement versé à l'agent	Temps de présence <b>proratisé</b> dans le cadre du montant effectivement versé à l'agent
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Périodes en CMO, congés de maternité, de paternité, d'accueil de jeunes enfants, d'adoption.</li> <li>• Quotité de travail, temps partiel thérapeutique ou autre forme de temps partiel strictement égal ou supérieur à 80%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Périodes de CLM/CLD/CITIS</li> <li>• Quotité de travail strictement inférieure à temps partiel à 80%</li> <li>• Temps partiel thérapeutique strictement inférieur à 80%</li> </ul>

## 2/ Calcul de l'enveloppe et modalités d'évaluation

**Au titre de 2021**, un montant forfaitaire est versé aux agents éligibles selon les montants suivants :

	Fonction	Montant forfaitaire
<b>Niveau A</b>	Chef de service départemental	1 750 €
<b>Niveau B</b>	Chef de service départemental adjoint Chef de service opérations en PNM, chef de BMI grands prédateurs DGPT, chef de pôle BMI, Responsable national IPC et BMI	875 €
<b>Niveau C</b>	Autres fonctions d'encadrement hiérarchique (chef d'unité territoriale, chef de BMI, chef d'USM, chef d'unité en PNM, chef de service opérations adjoint, chefs des IPC et autres fonctions d'encadrement)	700 €
<b>Niveau D</b>	Autres fonctions	200 €

L'enveloppe allouée au titre du CIA 2021 est calculée en multipliant le nombre d'agents éligibles par niveau au montant forfaitaire par niveau. Le calcul des enveloppes est indépendant du temps de présence et de la quotité de travail des agents éligibles.

**A compter de 2022**, l'enveloppe est calculée comme suit :

70% des agents éligibles par niveau (de A à D) définis au paragraphe 1/ multiplié par le montant du niveau 3 + 20% des agents éligibles par niveau multiplié par le niveau 4 + 10% des agents éligibles par niveau multiplié par le niveau 5.

Le calcul des enveloppes est indépendant du temps de présence et de la quotité de travail des agents éligibles.

Le versement du CIA s'effectue en une fois sur la base de l'évaluation du supérieur hiérarchique direct de l'agent établie lors des entretiens professionnels et selon une grille à 5 niveaux :

- Niveau 1 - insuffisant : agent dont la manière de servir est insuffisante. Montant à 0 €
- Niveau 2 – assez bien : agents dont la manière de servir se situe en dessous de la « norme » pour des motifs qui peuvent être liés notamment à un manque d'investissement de l'agent. Montant à 50% du niveau 3
- Niveau 3 – satisfaisant : agent dont la manière de servir a donné satisfaction (l'agent effectue avec compétence les fonctions qui lui sont dévolues).
- Niveau 4 – excellent : agent particulièrement méritant, dont la manière de servir est considérée excellente, et qui domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et de faire preuve d'une implication au-delà des attentes.

- Niveau 5 – exceptionnel : agent répondant aux conditions définies au niveau 4 (cf. supra) et qui a fait preuve, à titre exceptionnel, d'un investissement particulièrement important durant l'année écoulée.

30% des agents au maximum par niveau (A, B, C, D) pourront bénéficier d'une attribution supérieure au niveau 3.  
10 % des agents au maximum par niveau (A, B, C, D) pourront bénéficier d'une attribution au niveau 5.

Les agents de moins de 12 mois d'ancienneté au sein de l'OFB ne peuvent se voir attribuer un CIA correspondant à une modulation supérieure au niveau 2. Les 12 mois d'ancienneté s'apprécient au 31/12 de l'année.

La modulation du CIA au niveau 5 impliquant un investissement particulièrement important et exceptionnel sur une année donnée, ce niveau ne peut pas être attribué deux années consécutives au même agent.

Les montants annuels bruts des niveaux sont :

	Fonction	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
<b>Niveau A</b>	Chef de service départemental	0 €	875 €	1 750 €	2 000 €	2 250 €
<b>Niveau B</b>	Chef de service départemental adjoint Chef de service opérations en PNM, chef de BMI grands prédateurs DGPT, chef de pôle BMI, Responsable national IPC et BMI	0 €	437,50 €	875 €	1000 €	1 125 €
<b>Niveau C</b>	Autres fonctions d'encadrement hiérarchique (chef d'unité territoriale, chef de BMI, chef d'USM, chef d'unité en PNM, chef de service opérations adjoint, chefs des IPC)	0 €	350 €	700 €	850 €	1 000€
<b>Niveau D</b>	Autres fonctions	0 €	100 €	200 €	250 €	300 €

La campagne de proposition des CIA pour une année N est lancée annuellement par la Direction des Ressources Humaines (DRH) au moment de la campagne des entretiens professionnels de cette même année.

Les propositions s'effectuent par le supérieur hiérarchique de l'agent puis transmises à la DRH qui, après harmonisation des propositions et sous réserve des capacités budgétaires, établit sur cette base, les décisions individuelles d'attribution du CIA. Elles sont ensuite notifiées à l'agent sous couvert du supérieur hiérarchique.

Le CIA est versé sur la paie d'avril N+1.

Les agents notés au niveau 1 ou 2 doivent obligatoirement bénéficier d'un entretien individuel avec le supérieur hiérarchique préalablement à la remontée des propositions au DRH.

#### IV. Situation des 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

Sont appelés « permanents syndicaux » d'une part, les agents bénéficiaires, sur le fondement de l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, d'une décharge d'activité de service qui leur est accordée par l'administration pour leur permettre de consacrer à une activité syndicale une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein, et d'autre part, les agents bénéficiant d'une mise à disposition. L'ensemble de ces agents est soumis au décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, dont les modalités d'application relatives au régime indemnitaire sont décrites dans le guide de gestion ministériel du 18 novembre 2021.

##### **A. Cas des permanents syndicaux en décharge totale d'activité ou mis à disposition**

Les permanents syndicaux déchargés totalement d'activité ou mis à disposition qui bénéficiaient déjà du RIFSEEP avant l'octroi de la décharge d'activité conservent le montant d'IFSE et le groupe de fonctions qui leur était attribué.

Le montant de l'IFSE annuelle qui leur est attribuée progresse dans les mêmes conditions que celui des agents du même grade et du même échelon exerçant dans le même groupe de fonctions.

Le montant de CIA attribué est déterminé au regard de la moyenne des montants servis aux agents appartenant au même corps qu'eux à temps plein, et occupant un emploi comparable à l'emploi qu'ils occupaient avant de bénéficier d'une décharge d'activité totale. En cas de baisse de la moyenne, le montant de cette dotation est toutefois maintenu.

##### **B. Cas des permanents syndicaux en décharge entre 70% et moins de 100%**

L'agent qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer. Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.

Si le permanent syndical change de grade ou de corps, le montant de sa dotation indemnitaire est fixé conformément aux règles de gestion applicables au grade ou au corps auquel il a accédé et prévues par la présente note de gestion.

##### **C. Cas des permanents syndicaux en décharge < 70%**

Le montant des primes et indemnités des agents bénéficiant d'une décharge partielle d'activité inférieure à 70% d'un service à temps plein pour exercer une activité syndicale est versé, au titre des fonctions qu'ils continuent d'exercer, au taux correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.

#### V. Bilan annuel du RIFSEEP

Chaque année, l'OFB présente en comité technique un bilan anonymisé des données relatives aux montants versés au titre de l'IFSE et du CIA au sein de l'établissement.

Ce bilan intervient à l'issue de la campagne annuelle de CIA et est publié sur l'intranet de l'OFB.

#### VI. Notifications et voies de recours

Au titre de la création de l'OFB, une décision établit le montant individuel d'IFSE attribué à l'agent et l'éventuel complément d'IFSE. Cette décision est notifiée à l'agent.

En cas de mobilité entraînant un changement de groupe ou ayant un impact sur un éventuel complément, une nouvelle décision est établie précisant le nouveau montant de l'IFSE. Cette décision est notifiée à l'agent

La notification doit être datée et signée par l'agent afin d'attester de la date à laquelle elle lui a été remise. 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.

La décision de notification de l'IFSE et du CIA peut faire l'objet d'un recours administratif devant l'administration 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 à R. 421-5 du code de justice administrative.

Le recours administratif peut prendre la forme d'un recours gracieux ou d'un recours hiérarchique. 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 (directeur d'établissement public) ;
- Le recours hiérarchique s'adresse au supérieur hiérarchique de l'auteur de la décision (le ministre). Il est adressé sous couvert hiérarchique de l'établissement à la DRH en charge de la gestion des corps des ATE/TE.

Pour exercer un recours administratif, l'agent dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification de la décision contestée.

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. L'administration dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre. Passé ce délai, le silence gardé de l'administration fera naître une décision implicite de rejet du recours administratif.

En cas de rejet du recours administratif, l'agent dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de rejet, explicite ou implicite, pour exercer un recours contentieux devant le juge administratif.

Attention : si le recours administratif proroge le délai contentieux de deux mois, le recours hiérarchique initié à la suite du rejet d'un recours gracieux n'a pas pour effet d'allonger une seconde fois le délai contentieux. En d'autres termes, l'agent dispose d'un délai ferme de deux mois dès notification d'une décision de rejet à un recours administratif pour exercer un recours contentieux.

\*\*\*

La présente note de gestion s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Avis n°                      du Contrôleur budgétaire près l'OFB

Le Directeur général

## Annexe I - Modalités d'application du RIFSEEP aux techniciens de l'environnement

Tous les montants précisés dans cette annexe sont bruts et annuels

### I. Répartition des fonctions-types au sein des groupes de fonctions

Groupe 1	Chef de service, Chef de service départemental adjoint, Chef de pôle de Brigade Mobile d'Intervention (BMI), Chef d'unité spécialisée, Chef d'unité en Parc Naturel Marin, Chef de projet national en direction nationale, Conservateur de réserve (fonction unique), Fonctions équivalentes
Groupe 2	Chef de Brigade Mobile d'Intervention (BMI), Chef d'unité, Chef d'unité adjoint, Inspecteur en unité spécialisée, Technicien spécialisé en service national ou régional, Référént thématiques régional ou interdépartemental, Fonctions équivalentes
Groupe 3	Autres fonctions

N.B : les critères cumulatifs permettant la qualification de référént thématiques (régional, interdépartemental ou départemental<sup>1</sup>) sont les suivants :

- consacrer une part majoritaire de son activité à une thématique dans laquelle ses compétences sont particulièrement reconnues au bénéfice d'un collectif de travail,
- exercer une autorité fonctionnelle sur les agents travaillant sur la thématique ainsi qu'un rôle d'appui technique et méthodologique, de formation et d'animation.

<sup>1</sup> Les référents thématiques départementaux répondant aux critères cumulatifs rappelés au I. de l'annexe I bénéficient par ailleurs du complément IFSE prévu au IV de la présente annexe.

**II. Montants de l'IFSE « socle » par grade, échelon, groupe de fonction, pour les agents ne bénéficiant pas d'une concession de logement par nécessité absolue de service**

<b>Technicien de l'environnement</b>			
<b>Echelon</b>	<b>Montant socle groupe 3</b>	<b>Montant socle groupe 2</b>	<b>Montant socle groupe 1</b>
1	11 413,03	12 340,92	13 268,81
2	11 516,16	12 452,43	13 388,70
3	11 619,29	12 563,95	13 508,60
4	11 722,42	12 675,46	13 628,50
5	12 066,18	13 047,17	14 028,17
6	12 513,08	13 530,40	14 547,73
7	12 959,98	14 013,63	15 067,29
8	13 475,62	14 571,20	15 666,78
9	13 956,90	15 091,60	16 226,31
10	14 713,18	15 909,38	17 105,57
11	15 435,09	16 689,98	17 944,86
12	16 225,75	17 544,92	18 864,09
13	16 913,28	18 288,35	19 663,41

<b>Technicien supérieur de l'environnement</b>			
<b>Echelon</b>	<b>Montant socle groupe 3</b>	<b>Montant socle groupe 2</b>	<b>Montant socle groupe 1</b>
1	11 447,41	12 378,09	13 308,77
2	11 619,29	12 563,95	13 508,60
3	11 894,30	12 861,32	13 828,33
4	12 169,31	13 158,69	14 148,06
5	12 616,21	13 641,92	14 667,63
6	13 097,48	14 162,32	15 227,15
7	13 613,13	14 719,89	15 826,65
8	14 128,78	15 277,46	16 426,14
9	14 816,31	16 020,89	17 225,47
10	15 503,84	16 764,32	18 024,79
11	16 294,51	17 619,26	18 944,02
12	17 085,17	18 474,20	19 863,24
13	17 910,21	19 366,32	20 822,43

<b>Chef technicien de l'environnement</b>			
<b>Echelon</b>	<b>Montant socle groupe 3</b>	<b>Montant socle groupe 2</b>	<b>Montant socle groupe 1</b>
1	12 753,72	13 790,60	14 827,49
2	13 269,37	14 348,18	15 426,99
3	13 785,01	14 905,75	16 026,48
4	14 300,66	15 463,32	16 625,97
5	14 919,44	16 132,40	17 345,37
6	15 641,35	16 913,00	18 184,66
7	16 397,64	17 730,78	19 063,92
8	17 188,30	18 585,72	19 983,14
9	18 047,71	19 515,01	20 982,30
10	18 769,62	20 295,61	21 821,59
11	19 525,91	21 113,38	22 700,85

**III. Montants de l'IFSE « socle » par grade, échelon, groupe de fonction, pour les agents bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service**

<b>Technicien de l'environnement</b>			
<b>Echelon</b>	<b>Montant socle groupe 3</b>	<b>Montant socle groupe 2</b>	<b>Montant socle groupe 1</b>
1	9 186,10	10 113,99	11 041,87
2	9 269,10	10 205,38	11 141,65
3	9 352,11	10 296,77	11 241,43
4	9 435,12	10 388,16	11 341,20
5	9 711,81	10 692,80	11 673,79
6	10 071,50	11 088,83	12 106,15
7	10 431,20	11 484,86	12 538,51
8	10 846,23	11 941,81	13 037,39
9	11 233,60	12 368,31	13 503,01
10	11 842,32	13 035,51	14 234,70
11	12 423,37	13 678,25	14 933,14
12	13 059,75	14 378,92	15 698,09
13	13 613,13	14 988,19	16 363,26

Technicien supérieur de l'environnement			
Echelon	Montant socle groupe 3	Montant socle groupe 2	Montant socle groupe 1
1	9 213,77	10 144,45	11 075,13
2	9 352,11	10 296,77	11 241,43
3	9 573,46	10 540,98	11 507,49
4	9 794,91	10 784,19	11 773,56
5	10 154,51	11 180,22	12 205,93
6	10 541,88	11 606,71	12 671,55
7	10 956,91	12 063,67	13 170,43
8	11 371,94	12 520,63	13 669,31
9	11 925,32	13 129,90	14 334,38
10	12 478,70	13 739,18	14 999,65
11	13 115,09	14 439,85	15 764,60
12	13 751,48	15 140,51	15 529,55
13	14 415,53	15 871,65	17 327,76

Chef technicien de l'environnement			
Echelon	Montant socle groupe 3	Montant socle groupe 2	Montant socle groupe 1
1	10 265,19	11 302,07	12 338,96
2	10 680,22	11 759,03	12 837,84
3	11 095,26	12 215,99	13 336,72
4	11 510,29	12 672,95	13 835,60
5	12 008,33	13 221,29	14 434,26
6	12 589,38	13 861,03	15 132,69
7	13 198,10	14 531,24	15 864,38
8	13 834,48	15 231,91	16 629,33
9	14 526,21	15 993,50	17 460,79
10	15 107,26	16 520,00	18 060,00
11	15 120,00	16 520,00	18 060,00

#### IV. Compléments IFSE

Les compléments d'IFSE versés et les montants annuels attribués sont les suivants :

##### Compléments liés aux sujétions géographiques :

	Technicien de l'environnement	Technicien supérieur de l'environnement	Chef technicien de l'environnement
Agents affectés en Ile-de-France	2 000 €	2 250 €	2 500 €
Agents affectés en Guyane	2 170 €	2 385 €	2 780 €

### Compléments liés aux fonctions exercées

	Technicien de l'environnement	Technicien supérieur de l'environnement	Chef technicien de l'environnement
Agents exerçant des fonctions en brigade mobile d'intervention	2 170 €	2 385 €	2 780 €
Agents exerçant les fonctions de référents thématiques départementaux, répondant aux critères cumulatifs rappelés au I. de l'annexe I et ne bénéficiant pas d'un maintien de groupe à titre individuel	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 : 500 € A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 : 700 €		

### V. Plafonds réglementaires applicables

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE		Plafond annuel du CIA
	Agent ne bénéficiant pas d'une concession de logement par nécessité absolue de service	Agent bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service	
<b>Groupe 1</b>	25 800 €	18 060 €	3 500 €
<b>Groupe 2</b>	23 600 €	16 520 €	3 200 €
<b>Groupe 3</b>	21 600 €	15 120 €	2 900 €

## Annexe II - Modalités d'application du RIFSEEP aux agents techniques de l'environnement

Tous les montants précisés dans cette annexe sont bruts et annuels

### I. Montants de l'IFSE « socle » par grade, échelon, groupe de fonction pour un agent ne bénéficiant pas d'une concession de logement par nécessité absolue de service

Agent technique		
Echelon	Montant socle groupe 2	Montant socle groupe 1
1	9 870,27	10 775,80
2	9 931,20	10 842,32
3	9 992,13	10 908,84
4	10 113,99	11 041,87
5	10 327,23	11 274,68
6	10 540,48	11 507,49
7	10 966,97	11 973,12
8	11 454,39	12 505,25
9	11 728,57	12 804,58
10	12 124,60	13 236,94
11	12 398,77	13 536,27
12	12 549,61	13 700,95

Agent technique principal		
Echelon	Montant socle groupe 2	Montant socle groupe 1
1	10 297,00	11 241,68
2	10 510,00	11 474,22
3	10 814,65	11 806,82
4	11 271,61	12 305,70
5	11 728,57	12 804,58
6	11 957,00	13 053,97
7	12 185,52	13 303,46
8	12 855,73	14 035,15
9	13 282,22	14 500,77
10	14 074,28	15 365,50

**II. Montants de l'IFSE par grade, échelon, groupe de fonction pour un agent bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service**

<b>Agent technique</b>		
<b>Echelon</b>	<b>Montant socle groupe 2</b>	<b>Montant socle groupe 1</b>
1	7 697,00	8 602,53
2	7 744,52	8 656,63
3	7 792,03	8 708,74
4	7 887,05	8 814,94
5	8 035,35	9 000,80
6	8 219,64	9 186,66
7	8 552,23	9 558,37
8	8 932,32	9 983,19
9	9 146,13	10 222,15
10	9 454,96	10 567,11
11	9 668,77	10 806,27
12	9 786,39	10 937,73

<b>Agent technique principal</b>		
<b>Echelon</b>	<b>Montant socle groupe 2</b>	<b>Montant socle groupe 1</b>
1	8 029,77	8 974,45
2	8 195,87	9 160,09
3	8 433,44	9 425,61
4	8 789,79	9 823,88
5	9 146,13	10 222,15
6	9 324,27	10 421,24
7	9 502,47	10 620,41
8	10 025,11	11 204,53
9	10 357,70	11 576,25
10	10 975,36	12 266,57

**III. Compléments IFSE**

**Compléments liés aux sujétions géographiques :**

	<b>Agent technique</b>	<b>Agent technique principal</b>
Agents affectés en Ile-de-France	1 800 €	2 100 €
Agents affectés en Guyane	1 940 €	2 335 €

## Compléments liés aux fonctions exercées

	Agent technique	Agent technique principal
Agents exerçant des fonctions en brigade mobile d'intervention	1 940 €	2 335 €
Agents relevant du groupe 2 et exerçant les fonctions de référents thématiques départementaux, répondant aux critères cumulatifs rappelés au I. de l'annexe I	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 : 300 € A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 : 500 €	

## IV. Plafonds réglementaires applicables

Groupe de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE		Plafond annuel du CIA
	Agent ne bénéficiant pas d'une concession de logement par nécessité absolue de service	Agent bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service	
<b>Groupe 1</b>	18 800 €	13 160 €	2 140 €
<b>Groupe 2</b>	17 860 €	12 500 €	1 955 €