

Paris, le 28 avril 2023

N° 6400/SG

à

Mesdames et messieurs les ministres,
Mesdames et messieurs les ministres délégués,
Mesdames et monsieur les secrétaires d'État,

Objet : Modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat.

Annexes : 2

Réf. :

- 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 ;
- Arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat 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.

La présente note précise les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat relevant du décret n°2022-1453 du 23 novembre 2022, à compter du 1^{er} janvier 2023. Elle se substitue aux instructions de gestion ministérielles antérieurement applicables aux emplois supérieurs, quel que soit le régime indemnitaire dont ils relevaient.

Le nouveau régime de rémunération des emplois supérieurs de l'Etat s'inscrit dans l'objectif de développer un espace de carrière commun à l'occupation d'emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat, valorisant la prise de responsabilité et l'exercice de fonctions managériales stratégiques et exposées. Il permet également une plus grande valorisation des mérites et de l'engagement professionnel par l'augmentation de la part variable – le complément indemnitaire annuel (CIA) – susceptible d'être allouée aux agents occupant un emploi supérieur de l'Etat.

La rénovation de ce régime indemnitaire poursuit également un objectif d'harmonisation des régimes indemnitaires et de convergence des niveaux de rémunération des agents nommés dans l'un de ces emplois supérieurs.

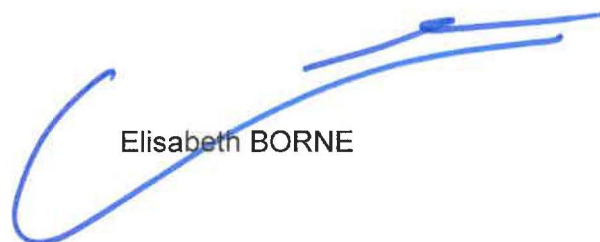
.../...

Ces nouvelles modalités de rémunération permettront ainsi :

- d'harmoniser les règles de gestion et les critères d'attribution des composantes du régime indemnitaire en tenant compte de la nature des emplois ;
- d'assurer l'équité en limitant l'écart indemnitaire entre emplois supérieurs de même niveau des différents ministères ;
- d'accompagner la mise en œuvre de la politique indemnitaire interministérielle et de fournir un cadre opérationnel facilitant le travail des services de gestion.

Ce nouveau régime s'inscrit dans le cadre des nouveaux plafonds RIFSEEP fixés par l'arrêté du 23 novembre 2022, et communs aux emplois supérieurs de niveau comparable.

Il doit également permettre d'accroître les marges de modulation individuelle, afin de mieux différencier la rémunération indemnitaire en fonction d'une part de la nature des emplois et des niveaux de responsabilité exercés, d'autre part du parcours et de la performance individuels. Elles garantissent des trajectoires de rémunération attractives, tenant compte des responsabilités assumées, mais aussi de l'expérience acquise dans l'occupation de l'emploi.



Elisabeth BORNE

Sommaire

I. Dispositions générales	1
A. Champ d'application.....	1
B. Les deux composantes du RIFSEEP : l'IFSE et le CIA.....	2
C. Cartographie interministérielle des emplois supérieurs de l'Etat.....	2
D. Gouvernance des rémunérations	2
1. Les comités des rémunérations ministériels.....	2
2. Le comité d'harmonisation interministériel	3
II. Modalités de fixation de l'IFSE	3
A. Barèmes interministériels	3
B. Fixation de l'IFSE à la première nomination dans un emploi supérieur.....	3
III. Modalités d'évolution de l'IFSE	4
A. Evolution de l'IFSE en l'absence de nouvelle nomination dans un emploi supérieur.....	4
B. Evolution de l'IFSE en cas de nomination dans un nouvel emploi supérieur.....	5
C. Fin de fonctions.....	5
IV. Situations particulières.....	5
A. Agents en congé de maternité, de paternité ou d'adoption.....	5
B. Conservation du niveau indemnitaire mensuel	5
C. Dispositions transitoires.....	6
V. Modalités de gestion du CIA	6
A. Critères d'appréciation du montant à attribuer.....	6
B. Plafond réglementaire par groupes de fonctions.....	6
C. Modalités de versement	7
D. Cas particuliers	7
1. Agents nommés sur un nouvel emploi supérieur.....	7
2. Préfets affectés sur un poste territorial et représentants de l'Etat dans les collectivités d'outre-mer	7
VI. Modalités propres aux secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale	8
ANNEXE I – Groupes de fonctions.....	9
ANNEXE II – Plafonds de fixation de l'IFSE à la première nomination dans un emploi supérieur.....	11

I. Dispositions générales

A. Champ d'application

La présente note s'applique aux emplois supérieurs de l'Etat relevant du décret n° 2022-1453 du 23 novembre 2022 relatif aux conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat.

Sont régis par ces dispositions :

- les emplois relevant du décret n° 85-779 du 24 juillet 1985 portant application de l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 fixant les emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du Gouvernement ;
- les emplois relevant du décret n° 93-186 du 9 février 1993 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois d'inspecteur civil du ministère de la défense ;
- l'emploi de directeur du protocole d'Etat et des événements diplomatiques, introducteur des ambassadeurs, mentionné à l'article 3 du décret n° 2012-1511 du 28 décembre 2012 portant organisation de l'administration centrale du ministère des affaires étrangères ;
- les emplois de chef de service, d'expert de haut niveau et de directeur de projet du Conseil économique, social et environnemental, relevant du décret n° 2009-940 du 29 juillet 2009 ;
- les emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale relevant du décret n° 2016-1413 du 20 octobre 2016 ;
- les emplois de chef de service, de sous-directeur, d'expert de haut-niveau, de directeur de projet, de direction de l'administration territoriale de l'Etat, de directeur de l'académie de Paris, de secrétaire général du Conseil d'orientation des retraites et de secrétaire général du conseil supérieur de la marine marchande relevant du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat ;
- les emplois relevant du décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services ;
- les emplois relevant du décret n° 2022-491 du 6 avril 2022 relatif aux emplois de préfet et de sous-préfet ;
- les emplois relevant du décret n° 2022-644 du 25 avril 2022 relatif aux emplois de direction de la direction générale des finances publiques et modifiant le statut particulier des administrateurs des finances publiques.

Ces nouvelles modalités de rémunération s'appliquent à l'ensemble des agents occupant ces emplois, qu'ils soient fonctionnaires, officiers supérieurs, magistrats de l'ordre judiciaire ou agents contractuels.

Le décret n° 2022-1454 du 23 novembre 2022 et l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application du RIFSEEP à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat portent, en conséquence, abrogation des dispositions régissant les primes et indemnités dont bénéficiaient les agents nommés dans l'un de ces emplois supérieurs avant l'entrée en vigueur de ce nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP, indemnité de fonctions et de résultats, indemnité de responsabilité, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, indemnité de performance, etc.). **Il est par ailleurs rappelé que la NBI a été supprimée pour l'ensemble des emplois relevant du champ de la présente circulaire.**

B. Les deux composantes du RIFSEEP : l'IFSE et le CIA

Le RIFSEEP est composé de deux primes cumulatives :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : versée mensuellement, elle permet de valoriser l'exercice des fonctions, la diversification des compétences et l'expertise acquise au cours de la carrière de l'agent ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA) : versé annuellement, il permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

C. Cartographie interministérielle des emplois supérieurs de l'Etat

Pour la détermination des conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables aux emplois supérieurs de l'Etat, **les emplois ont été répartis en quatre niveaux**, fixés par un arrêté du 23 novembre 2022, présentés en annexe.¹

Le classement des emplois dans les différents groupes de fonctions permet de fixer le montant de l'IFSE selon la nature, le niveau de responsabilité ou d'expertise, les sujétions et le niveau d'exposition de l'emploi occupé.

D. Gouvernance des rémunérations

Dans la perspective de garantir l'harmonisation et la cohérence des montants servis au titre du présent régime indemnitaire, une gouvernance des rémunérations est mise en place au niveau ministériel d'une part, au sein de **comités des rémunérations**, et au niveau interministériel d'autre part, au sein du **comité d'harmonisation** créé par le décret n° 2022-1455 du 23 novembre 2022 portant diverses dispositions applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat.

1. Les comités des rémunérations ministériels

Un comité des rémunérations des emplois supérieurs est mis en place dans chaque ministère.

Ce comité est composé du secrétaire général du ministère et d'au moins quatre membres, désignés par le secrétaire général, dont une personnalité qualifiée n'appartenant pas aux services du ministère et trois directeurs d'administration centrale du ministère. Son secrétariat est assuré par le service en charge des rémunérations de l'encadrement supérieur.

Ce comité se réunit au moins une fois par an. Il émet un avis sur les principes régissant les montants et les pourcentages d'évolution des rémunérations des emplois supérieurs du ministère.

Il donne également un avis sur les montants de CIA susceptibles d'être attribués selon les modalités prévues au V de la présente note.

Le cas échéant, un comité des rémunérations comportant un représentant du ministre et une personnalité qualifiée n'appartenant pas aux services du ministère peut être constitué pour traiter spécifiquement des principes de détermination de l'IFSE et des propositions de CIA des emplois de niveau I et II. Le CIA des secrétaires généraux des ministères est arrêté par le directeur de cabinet de la Première ministre, sur proposition des ministères.

Le comité de rémunération ministériel est garant du bilan annuel des montants servis au titre de l'IFSE et du CIA des emplois supérieurs de l'Etat relevant de son département ministériel qui est transmis au comité d'harmonisation interministériel.

¹ Arrêté du 23 novembre 2022 relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n° 2022-1453 du 23 novembre 2022 relatif aux conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat.

2. Le comité d'harmonisation interministériel

Un comité d'harmonisation interministériel du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des emplois supérieurs est institué auprès du Premier ministre dans les conditions prévues à l'article 3 du décret n° 2022-1455 du 23 novembre 2022 portant diverses dispositions applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat.

Ce comité, qui se réunit au moins une fois par an, examine pour chaque type d'emploi la cohérence de la répartition et les niveaux des montants servis au titre de l'IFSE et du CIA, ainsi que leur évolution dans le temps. Il est destinataire des bilans produits annuellement par les comités de rémunération ministériels.

Il examine les critères ministériels de fixation de l'IFSE à l'entrée dans l'emploi et d'évolution de l'IFSE, en tenant compte des barèmes et de la cartographie des postes.

Il assure également un contrôle du respect des critères d'appréciation des montants à attribuer au titre du CIA.

Le comité d'harmonisation produit un bilan annuel du régime indemnitaire servi aux emplois supérieurs de l'Etat, présentant notamment les éléments permettant de mesurer l'impact des dispositifs indemnitaires sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ce bilan est présenté à la formation spécialisée pour l'encadrement supérieur du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

II. Modalités de fixation de l'IFSE

A. Barèmes interministériels

Les montants minimaux et plafonds réglementaires de l'IFSE des emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat sont fixés, à compter du 1^{er} janvier 2023, par l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Ils s'établissent ainsi qu'il suit :

Groupe de fonctions	Montant minimal annuel	Plafond annuel
Premier niveau	6 000 €	115 000 €
Deuxième niveau	5 600 €	101 000 €
Troisième niveau	5 250 €	77 000 €
Quatrième niveau	4 750 €	63 000 €

B. Fixation de l'IFSE à la première nomination dans un emploi supérieur

Les agents nommés dans un emploi supérieur relevant du décret n° 2022-1453 précité bénéficient dès leur prise de fonctions, quel que soit leurs corps d'origine, du versement de l'IFSE correspondant à cet emploi, tel que régi par l'arrêté du 23 novembre 2023 et la présente note. Le montant de l'IFSE versée aux agents nommés pour la première fois sur un emploi supérieur ultérieurement au 1^{er} janvier 2023 s'inscrit dans le respect des montants minimaux et plafonds réglementaires.

Il est fixé dans la limite d'un plafond fixé par emploi (cf. annexe II).

Le montant est fixé en veillant à :

- **tenir compte des caractéristiques de l'emploi** : expertise requise pour l'occuper, niveau de responsabilité exercé, taux d'encadrement, conditions d'exercice des fonctions, etc. ;
- **garantir un gain indemnitaire valorisant les compétences et l'expertise acquise**, la durée et le niveau des expériences antérieures de l'agent ;
- **tenir compte du régime indemnitaire du corps d'origine** de l'agent.

Est prise en compte à ce titre uniquement la première nomination dans un emploi relevant du champ d'application de la présente note. Ne constituent pas une première nomination :

- Une nomination en discontinuité, c'est-à-dire après réintégration dans le corps ou cadre d'emplois d'origine ou occupation d'un emploi de même niveau ne relevant pas de ce décret ;
- Une nomination dans un emploi relevant de ce décret (même s'il s'agit d'une primo-nomination) après occupation d'un emploi de même niveau hors de son champ d'application (emplois supérieurs des opérateurs, FPT, FPH, secteur privé).

Le versement de l'IFSE est exclusif du versement de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions.

III. Modalités d'évolution de l'IFSE

L'IFSE constitue un outil managérial destiné à prendre en compte les évolutions des fonctions confiées et à valoriser la prise de responsabilités. A ce titre, il convient d'utiliser pleinement cette faculté, prévue dans le décret du 20 mai 2014 et la circulaire du 5 décembre 2014 relatifs au RIFSEEP, dans le cadre des évolutions mentionnées ci-dessous.

A. Evolution de l'IFSE en l'absence de nouvelle nomination dans un emploi supérieur

Conformément aux dispositions du 2° de l'article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, le montant de l'IFSE doit faire l'objet d'un réexamen en l'absence de changement de fonctions.

Ce réexamen intervient tous les deux ans, indépendamment, le cas échéant, de la date du renouvellement de détachement dans l'emploi supérieur.

Ex. : un agent nommé sur un emploi de directeur de projet sur une durée de trois ans bénéficiera d'un réexamen de son IFSE à l'issue d'une période de 2 ans. Si son détachement est renouvelé à l'issue de la période de 3 ans, aucun réexamen n'intervient à la date de renouvellement. Un nouveau réexamen aura lieu à l'issue d'une période de 4 ans dans l'emploi.

Le réexamen devra notamment tenir compte de l'expertise acquise par l'agent, de l'élargissement des compétences, de la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste, au regard notamment des enjeux managériaux et de transformation de l'action publique. Il peut également tenir compte de l'évolution des conditions d'exercice de ses fonctions, notamment lorsque celles-ci ont notablement changé depuis la nomination de l'intéressé sur l'emploi

Ce réexamen n'entraîne pas une revalorisation systématique de l'IFSE.

Le montant de la revalorisation de l'IFSE découlant de la mise en œuvre de la clause de réexamen tient compte du positionnement global du montant d'IFSE servi dans les bornes réglementaires. Elle est exprimée en pourcentage d'évolution au regard du montant indemnitaire perçu par l'agent à la date du réexamen.

B. Evolution de l'IFSE en cas de nomination dans un nouvel emploi supérieur

Lorsque l'agent occupant un emploi supérieur est nommé dans un nouvel emploi supérieur, le montant de son IFSE peut évoluer dans la limite du montant maximal réglementaire correspondant au nouvel emploi occupé.

La revalorisation de l'IFSE qui peut lui être allouée tient compte :

- des caractéristiques du poste concerné, de l'expertise requise pour l'occuper, du niveau de responsabilité exercé et des conditions d'exercice des fonctions ;
- de l'expertise et des compétences acquises à titre individuel par l'agent à l'occasion de l'exercice de ses précédentes fonctions ;
- du positionnement global du montant d'IFSE servi dans les bornes réglementaires de l'emploi correspondant ;
- du niveau du nouvel emploi occupé, au regard, le cas échéant, de l'accroissement des responsabilités (ex. : nomination sur un emploi de niveau supérieur au précédent emploi) ;
- de la marge d'évolution individuelle de l'agent au regard de ses perspectives de carrière.

Elle est exprimée en **pourcentage d'évolution** au regard du montant indemnitaire perçu par l'agent à la date de la nomination.

C. Fin de fonctions

Le détachement sur emploi supérieur se caractérise par un régime indemnitaire adapté au niveau de responsabilité et aux sujétions spécifiques de l'emploi concerné. **Ce régime indemnitaire n'a donc pas vocation à être maintenu à l'issue de l'emploi.**

En cas de réintégration dans son corps ou cadre d'emplois d'origine au terme de l'occupation de l'emploi fonctionnel, le niveau d'IFSE de l'agent peut toutefois tenir compte des compétences et de l'expertise acquises dans le cadre de cet emploi sans que ce niveau aboutisse automatiquement à un maintien du régime indemnitaire détenu dans l'emploi.

IV. Situations particulières

A. Agents en congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Les agents en congés de maternité, de paternité ou d'adoption sont en position d'activité. En conséquence, ils bénéficient du maintien de leur IFSE durant leur période de congé.

B. Conservation du niveau indemnitaire mensuel

En vertu des dispositions du décret n° 2022-1455 du 23 novembre 2022, les agents nommés dans un des emplois supérieurs relevant de la présente note peuvent bénéficier de la conservation de leur montant indemnitaire mensuel, tel que prévu à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014², en cas de détachement sur un autre emploi supérieur relevant du même niveau ou d'un niveau supérieur. Dans cette situation, la somme de l'IFSE versée en application de ce dispositif de conservation et du CIA versé à ces agents en vertu du présent RIFSEEP ne peut excéder la somme des montants maximaux réglementaires de l'IFSE et du CIA pour les emplois supérieurs concernés.

C. Dispositions transitoires

Pour les agents occupant un emploi listé à l'article 1^{er} du décret n° 2022-453 du 23 novembre 2022 au 31 décembre 2022 et détachés sur un emploi supérieur au 1^{er} janvier 2023, le montant de leur IFSE au 1^{er} janvier 2023 correspond au niveau indemnitaire perçu au 31 décembre 2022 (part fixe), à l'exception de tout versement lié aux résultats ou à caractère exceptionnel, auquel est ajouté, le cas échéant, le montant de NBI précédemment perçue.

Le montant de l'IFSE au 1^{er} janvier 2023 a vocation à être fixé dans la limite du montant maximal réglementaire du RIFSEEP du niveau de l'emploi occupé.

Par exception, si le montant indemnitaire perçu au 31 décembre 2022 – part fixe + NBI – est supérieur au montant maximal du RIFSEEP du niveau de l'emploi, ce montant est conservé par l'agent au titre de son IFSE, en application de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

V. Modalités de gestion du CIA

Le complément indemnitaire annuel traduit l'atteinte des résultats, la manière de servir ainsi que l'engagement professionnel. Il contribue à ce titre à la reconnaissance de l'exercice des fonctions et de la performance individuelle appréciée au regard des objectifs fixés par l'autorité hiérarchique.

A. Critères d'appréciation du montant à attribuer

Le montant du complément indemnitaire annuel tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés selon différents critères : à travers l'appréciation de l'atteinte des résultats sur les objectifs métiers et managériaux fixés annuellement, il prend en compte la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail et à la performance de l'action menée. La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel peuvent également être prises en compte.

Les situations spécifiques sur la période écoulée qui ont induit une charge de travail supplémentaire et/ou une exposition particulière peuvent en outre être considérées pour la détermination du montant du CIA.

L'entretien d'évaluation annuel doit permettre de procéder à l'examen de l'ensemble des critères pris en compte au titre de l'année N-1 : une particulière attention doit donc être apportée à cet exercice, comme condition d'objectivation et de réussite du processus de fixation du CIA.

Ces modalités de détermination des montants de CIA seront applicables à compter des versements 2024, au titre de l'année 2023.

B. Plafond réglementaire par groupes de fonctions

Les montants du CIA sont fixés, dans la limite des plafonds réglementaires, par groupe de fonctions, ainsi qu'il suit :

Groupe de fonctions	Montant maximal annuel
Premier niveau	50 000 €
Deuxième niveau	44 000 €
Troisième niveau	33 000 €
Quatrième niveau	27 000 €

C. Modalités de versement

Le CIA est versé à l'ensemble des agents concernés par la présente note entre mai et juillet de l'année d'évaluation au titre de l'année N-1.

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

Ils relèvent chaque année d'un nouvel examen qui doit conduire à utiliser l'ensemble de l'amplitude de la fourchette de montants de CIA pour individualiser la valorisation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de chaque agent.

Des montants de référence interministériels sont définis par emplois fonctionnels, au terme de la coordination effectuée dans le cadre du comité d'harmonisation interministériel.

Ces montants de référence permettent de définir les montants cibles auxquels les agents pourront prétendre en fonction du niveau d'atteinte de leurs résultats.

A l'issue de l'évaluation annuelle, un taux individuel de performance (de 0 à 100 % du montant cible) est déterminé par le responsable hiérarchique au regard des résultats et de la manière de servir.

D. Cas particuliers

1. Agents nommés sur un nouvel emploi supérieur

En cas de nomination sur un nouvel emploi supérieur au cours de l'année N-1, ou en cas de réintégration dans le corps ou cadre d'emploi d'origine, chaque employeur d'affectation verse à l'agent bénéficiaire une part de CIA calculée au prorata de la période d'exercice de ses fonctions au cours de la période de référence.

2. Préfets affectés sur un poste territorial et représentants de l'Etat dans les collectivités d'outre-mer

Par dérogation aux dispositions du V.B, le montant maximal du CIA des agents nommés dans un emploi de préfet affectés sur un poste territorial et des représentants de l'Etat dans les collectivités d'outre-mer est majoré dans les conditions prévues à l'article 5 de l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat 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, pour tenir compte des objectifs interministériels fixés à ceux-ci.

VI. Modalités propres aux secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale

Compte tenu du niveau de responsabilité des secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale et de la diversité importante des viviers d'origine de ces emplois, leur IFSE pourra être fixée et évoluer au sein de toute l'amplitude des montants minimaux et plafonds règlementaires fixés, à compter du 1^{er} janvier 2023 par l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, soit jusqu'à 115 000 € pour les emplois relevant du 1^{er} niveau, et jusqu'à 101 000 € pour les emplois relevant du 2^{ème} niveau.

Conformément aux dispositions du 2° de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant de leur IFSE fait l'objet d'un réexamen en l'absence de changement de fonctions. Ce réexamen intervient tous les deux ans et ne donne pas systématiquement lieu à une revalorisation.

S'agissant de la fixation du CIA, outre les critères fixés au V.A, il devra être également tenu compte des objectifs portant sur la mise en œuvre des politiques prioritaires du gouvernement, de l'engagement de son service en faveur de la transition écologique, ainsi que de l'égalité professionnelle.

ANNEXE I – Groupes de fonctions

Niveaux des emplois	Emploi concerné
Premier niveau	<p>Emplois relevant du décret n° 85-779 du 24 juillet 1985 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secrétaire général du Gouvernement ; - Secrétaire général de la défense et de la sécurité nationale ; - Secrétaire général des affaires européennes ; - Secrétaire général d'un ministère, y compris secrétaire général pour l'administration du ministère de la défense ; - Directeur général d'administration centrale ; - Autre directeur d'administration centrale en charge d'une politique interministérielle ; <p>Autres emplois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Délégué général pour l'armement du ministère de la défense ; - Préfet relevant du groupe I ou II mentionnés à l'article 5 du décret n° 2022-491 du 6 avril 2022 ; - Recteur de région académique à l'exception des recteurs de région outre-mer ; - Chef d'un service d'inspection générale ou de contrôle mentionné au chapitre III du décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 ; - Emplois de direction de la direction générale des finances publiques relevant du groupe I mentionné à l'arrêté pris en application du décret n°2022-644 du 25 avril 2022.
Deuxième niveau	<ul style="list-style-type: none"> - Autres emplois relevant du décret n°85-779 du 24 juillet 1985 ; - Préfet relevant du groupe III ou IV mentionnés à l'article 5 du décret n°2022-491 du 6 avril 2022 ; - Recteur d'académie, recteur de région outre-mer et recteur délégué à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation ; - Emplois d'inspection générale ou de contrôle relevant du groupe I mentionné à l'article 10 du décret n°2022-335 du 9 mars 2022 ; - Emplois de direction de la direction générale des finances publiques relevant des groupes II, III et IV mentionnés à l'arrêté pris en application du décret n°2022-644 du 25 avril 2022 ; - Directeur de l'académie de Paris mentionné à l'annexe II du décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 ;
Troisième niveau	<p>Emplois relevant du décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chef de service et sous-directeur ; - Directeur de projet et expert de haut niveau (groupes I et II) ; - Emploi de direction de l'administration territoriale de l'Etat relevant des groupes I ou II ; - Emplois de secrétaire général de région académique, de secrétaire général d'académie, de directeur académique des services de l'éducation nationale, ainsi que les emplois de vice-recteur mentionnés aux articles R. 255-1, R. 256-1, R. 257-1, D. 252-2 et D. 253-2 du code de l'éducation, l'emploi de directeur du service inter-académique des examens et concours des académies de Créteil, Paris et Versailles et les emplois de conseillers de recteur de région académique de métropole ; - Directeur du protocole d'Etat et des événements diplomatiques, introducteur des ambassadeurs ; - Secrétaire général du conseil d'orientation des retraites ; - Secrétaire général du conseil supérieur de la marine marchande ;

	<p>Autres emplois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emplois d'inspection générale ou de contrôle relevant du groupe II mentionné à l'article 10 du décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 ; - Sous-préfet relevant des groupes I, II ou III mentionnés à l'article 9 du décret n° 2022-491 du 6 avril 2022 ; - Emplois de direction de la direction générale des finances publiques relevant des groupes V et VI mentionnés à l'arrêté pris en application du décret n° 2022-644 du 25 avril 2022 ; - Ministre conseiller pour les affaires économiques relevant du décret n° 2004-1259 du 25 novembre 2004 ; - Inspecteur civil du ministère de la défense relevant du décret n° 93-186 du 9 février 1993 susvisé.
Quatrième niveau	<p>Autres emplois mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 2022-1453 du 23 novembre 2022 relatif aux conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat.</p>

ANNEXE II – Plafonds de fixation de l'IFSE à la première nomination dans un emploi supérieur

Niveaux	Emplois	Plafond d'entrée IFSE
NIVEAU I	Emplois DGFIP groupe 1	95 000
	Chef d'un service d'IG ou de contrôle	75 000
	Préfets groupe 1	79 000
	Préfets groupe 2	78 000
	Recteurs de région académique (hors OM)	75 000
NIVEAU II	Préfets groupe 3	72 000
	Préfets groupe 4	65 000
	Emplois d'IG ou de contrôle groupe I	65 000
	Emplois DGFIP groupe 2	80 000
	Emplois DGFIP groupe 3	75 000
	Emplois DGFIP groupe 4	70 000
	Recteurs Académie, région OM, délégué ESRI	67 000
	Directeur Académie Paris	50 000
NIVEAU III	Chef de service	62 000
	Sous-directeur	57 000
	DP et EHN - Groupe 1	56 000
	DP et EHN - Groupe 2	54 000
	Emplois DGFIP groupe 5	65 000
	Emplois DGFIP groupe 6	55 000
	Emplois d'IG ou de contrôle groupe II	55 000
	Inspecteur civil MINDEF	62 000
	Sous-préfet Groupe 1	62 000
	Sous-préfet Groupe 2	57 000
	Sous-préfet Groupe 3	50 000
	Emploi DATE Groupe 1	62 000
	Emploi DATE Groupe 2	57 000
	Emploi EFSDEN Groupe 1	55 000
	Emploi EFSDEN Groupe 2 niveau 3	40 000
NIVEAU IV	DP et EHN - Groupe 3	50 000
	Emplois DGFIP groupe 7	45 000
	Emplois d'IG ou de contrôle groupe III	38 000
	Sous-préfet Groupe 4	42 000
	Sous-préfet Groupe 5	36 000
	Emploi DATE Groupe 3	48 000
	Emploi DATE Groupe 4	40 000
	Emploi DATE Groupe 5	35 000
	Emploi EFSDEN Groupe 2 niveau 4	35 000
	Emploi EFSDEN Groupe 3	30 000