

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'égalité des territoires et du
logement

Ministère de l'écologie,
du développement durable et de l'énergie

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Département de la politique de rémunération, de
l'organisation du temps de travail et de la
réglementation

Bureau de la politique de rémunération

Note de gestion du 11 JUIN 2013
relative à la prime de fonctions et de résultats pour les corps de catégorie A de la filière
administrative du METL et du MEDDE au titre de 2013

NOR : DEVK1312215N

(Texte non paru au journal officiel)

La ministre de l'égalité des territoires et du logement,
La ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie

Pour exécution : liste des destinataires *in fine*

Pour information : liste des destinataires *in fine*

Résumé : Modalités d'attribution de la prime de fonctions et de résultats aux agents des corps et emplois de catégorie A de la filière administrative du METL et du MEDDE (AAE, CAEDAD, IAM, CerAM) et du MAAF (Attachés, chefs de mission) en fonction au METL et au MEDDE

Catégorie : Directive adressée par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles	Domaine : Administration ; Fonction publique
Mots clés liste fermée : Fonction Publique	Mots clés libres : Prime de fonctions et de résultats
Textes de référence : <ul style="list-style-type: none">- décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats- arrêté du 22 décembre 2008 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats- arrêté du 22 décembre 2008 modifié fixant la liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues à l'article 7 du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats- arrêté du 6 novembre 2009 fixant les corps et emplois bénéficiant de la prime de fonctions et de résultats au ministère de l'agriculture et de la pêche- arrêté du 26 octobre 2010 fixant les corps et emplois du ministère de l'écologie bénéficiaires de la prime de fonctions et de résultats	

– note du 3 août 3012 relative aux principes généraux d'harmonisation, aux modalités de recours et aux commissions indemnitaires concernant le régime indemnitaires des personnels affectés sur des postes du METL ou du MEDDE			
Circulaire abrogée : Néant			
Date de mise en application : 1 ^{er} janvier 2013			
Pièces annexes : 6 annexes			
N° d'homologation Cerfa :			
Publication	<input checked="" type="checkbox"/> BO	<input type="checkbox"/> Site circulaires.gouv.fr	<input type="checkbox"/> Non publiée

La présente note de gestion précise les modalités de fixation de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour les corps de catégorie A de la filière administrative à compter du 1^{er} janvier 2013. Elle présente les évolutions suivantes :

- les moyennes de coefficients de part résultats sont portées à 3,25 pour tous les agents, quels que soient leur niveau de grade et leur affectation en administration centrale ou en service déconcentré,
- les cotations de poste du CMVRH sont intégrées dans la grille d'AC,
- quelques cotations de postes sont modifiées dans le domaine des affaires maritimes.

Par ailleurs, il convient de noter que :

- Les agents affectés à la Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA) conservent à titre personnel les coefficients de part fonctions qui leur ont été attribués en 2012 jusqu'à leur prochaine mutation.
- Les délégués du permis de conduire et de la sécurité routière (DPCSR) ne sont pas concernés par cette note de gestion. Ces agents feront l'objet d'instructions ultérieures.

I. Aspects réglementaires, corps et emplois bénéficiaires de la PFR (annexe I)

L'annexe I précise les corps et emplois bénéficiaires de la PFR, les primes et indemnités maintenues ainsi que les barèmes applicables. Comme en 2012, les exercices d'harmonisation 2013 devront comprendre les agents du corps des attachés (AAA/APAA) et les chefs de mission (CM) du ministère chargé de l'agriculture (MAAF) en fonction au METL et au MEDDE.

II. Modalités de fixation de la part liée aux fonctions (annexe II)

Le coefficient de fonction attribué à l'agent doit correspondre à la cotation du poste sur lequel il est affecté. Ce coefficient et le montant de la part fonctionnelle correspondant doivent donc être modifiés en cas de changement de poste, indépendamment de la procédure annuelle d'évaluation.

L'annexe II présente les grilles de cotations. Il est rappelé que ces grilles sont établies avec un pas de 0,5 et un coefficient minimum de 2,5. Un coefficient inférieur à 2,5 pourra être appliqué dès lors que les missions ne correspondent pas a minima à celles décrites dans les grilles présentées en annexe II (pour ces postes, une fiche devra être transmise à SG/DRH/ROR2).

Il convient, par ailleurs, de noter les points suivants :

- Lorsqu'un service déconcentré ne comporte pas l'ensemble des niveaux hiérarchiques prévus dans la grille de cotation (service, entité de niveau 2, entité de niveau 1), il convient pour la cotation des postes de ce service de retenir le niveau de cotation correspondant à l'entité du niveau le plus élevé.
- Lorsqu'un service comprenait à l'origine un nombre d'agents supérieur ou égal au seuil prévu par la grille de cotation et que le nombre d'agents devient par la suite inférieur à ce seuil suite à une réorganisation, la cotation initiale du poste est maintenue jusqu'au départ de l'agent et sera réajustée ensuite pour une nouvelle affectation.

Enfin, il est rappelé le rôle du responsable de zone de gouvernance (DREAL et DRH/CRHAC pour l'AC) dans la cohérence des parts fonctions (cf. note du 3 août 2012 – paragraphe 2.3) et qu'une information, destinée à présenter la cotation des postes au regard des fonctions exercées par les agents concernés, doit être faite au comité technique du service (CTS).

III. Modalités de fixation de la part résultats (annexe III)

La procédure de fixation du coefficient de résultats attribué aux agents concernés est décrite en annexe III. Elle repose sur une proposition du chef de service, qui tient compte des différents éléments d'évaluation, et la fixation du coefficient définitif se fait dans le cadre d'une procédure d'harmonisation. C'est la situation de l'agent (affectation, grade) à la date du **1^{er} mai 2013** qui est prise en compte lors de la procédure d'harmonisation.

IV. Modalités de gestion de la PFR

Lors d'une mutation, la part fonctions doit être ajustée, dès la prise de fonction, en prenant en compte la cotation du nouveau poste. Le barème de référence à appliquer est celui du service au sein duquel l'agent est affecté (AC, SD, autres). Dans l'attente de la réunion de la commission d'harmonisation, le **montant de la part résultats attribué à l'agent dans son précédent poste doit lui être maintenu**. Lors d'une mutation entre services dont les barèmes sont distincts, le coefficient de résultats attribué à l'agent doit être recalculé de manière à maintenir le montant indemnitaire de la part résultats qui lui était servi dans sa précédente affectation.

Lors d'une promotion, la date à prendre en considération pour le calcul de la PFR est celle de la nomination dans le nouveau grade. La part fonction doit être ajustée pour tenir compte de la cotation du poste occupé par l'agent et du nouveau barème de référence. Dans l'attente de l'harmonisation, le **montant de la part résultats attribué à l'agent dans son précédent grade doit lui être maintenu et le coefficient ainsi calculé doit être supérieur ou égal au coefficient d'entrée de grade**. Lors d'une promotion de corps (de B en A), il conviendra, par ailleurs, de vérifier que l'indemnitaire global ne diminue pas.

Lors de l'accueil de nouveaux agents (sorties d'écoles, ...) ou d'un retour d'essai (retour de détachement, de disponibilité,...), la part fonctions sera fixée au regard du poste concerné. La part résultats sera établie sur la base d'une fiche financière détaillant le régime indemnitaire antérieur de l'agent. Le service employeur est invité à se rapprocher du bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/ROR2) pour établir les conditions de la prise en charge financière. En l'absence d'information sur le régime indemnitaire antérieur de l'agent, il y a lieu d'appliquer les coefficients résultats d'entrée dans les grades et emplois soit 2,0 (attachés et grades analogues) ou 1,5 (attachés principaux, CAEDAD, grades et emplois analogues).

V. Notification et modalités de recours administratifs

Une fois les coefficients de résultats harmonisés, les chefs de service notifient aux agents concernés leur dotation indemnitaire. Un modèle est présenté en annexe V. Les éléments statistiques figurant dans la notification indemnitaire doivent permettre à l'agent de se situer par rapport aux autres agents de son groupe d'harmonisation.

La notification indemnitaire est obligatoire et **doit être effectuée par le chef du service d'affectation**. Elle doit être adressée à chaque **agent au plus tard pour le 30 novembre 2013**.

La note du 3 août 2012 précise, par ailleurs, les modalités de recours (paragraphe 3.1)

VI. Modalités de versement

Le versement de la PFR est mensualisé selon les modalités suivantes :

- Part fonction : $1/12^{\text{ème}}$ de la part correspondant au poste occupé par l'agent,
- Part résultats : $1/12^{\text{ème}}$ de la part annuelle liée aux résultats. Les acomptes 2013 sont calculés sur la base du coefficient 2012 et ajustés dès que le coefficient 2013 est validé sous réserve de l'évolution de la situation administrative de l'agent. Les acomptes 2014 sont calculés sur la base du coefficient 2013.

Les acomptes sont versés à hauteur de 100%.

VII. Calendrier de mise en œuvre

- juin 2013 : consolidation des coefficients de fonctions (y compris les fiches relatives aux postes de chargé de mission à enjeux) et établissement des propositions de coefficients de résultats par les chefs de service ;
- juin – septembre 2013 : exercices d'harmonisation et tenue des commissions indemnitaires relatives à la part résultats de la PFR ;
- septembre – octobre 2013 : prise en compte des différents éléments en paye ;
- octobre - novembre 2013 : notification aux agents et envoi des exercices d'harmonisation à la DRH (document en annexe VII à retourner au bureau de la politique de rémunération – SG/DRH/ROR2).

Ce calendrier doit, toutefois, être adapté pour certaines zones de gouvernance. En effet, l'année 2013 est une année particulière puisque débute le processus de remontée à la DRH des payes des agents de catégorie A et de catégorie B et C à faible effectif. Conformément à la lettre du 18 mars 2013, cette centralisation des payes s'effectuera en 5 vagues sur la période de juin 2013 à avril 2014. S'agissant des données relatives à l'indemnitaire, la vague du mois d'octobre 2013 est sensible puisque la période correspond à la fin des exercices d'harmonisation et à la préparation de la mise en paye.

Afin d'assurer une opération de remontée des payes de la **vague d'octobre** dans les meilleures conditions possibles, il est nécessaire que les éléments indemnitaires relatifs à l'année 2013 des attachés et des inspecteurs des affaires maritimes soient saisis en paye, **dès la paye de septembre**. Sont ainsi concernés : les DREAL(s) Auvergne, Bretagne, Haute-Normandie et Lorraine ainsi que les MIGT 2, 3, 6 et 7 pour lesquels les exercices d'harmonisation doivent être achevés fin juin – début juillet..

Vous voudrez bien signaler toute difficulté dans la mise en œuvre de ces dispositions à la direction des ressources humaines (SG/DRH/ROR).

La présente note de gestion sera publiée au bulletin officiel du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie.

Le **11 JUIN 2013**

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

François CAZOTTES

ANNEXE I

Corps et emplois bénéficiaires de la PFR – aspects réglementaires

Corps et emplois :

- attachés d'administration du ministère de l'équipement régis par le décret n°2006-1465 du 27/11/06 (AAE/APAE)
- conseillers d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables régis par le décret n°2007-1315 du 06/09/07 (CAEDAD)
- inspecteurs des affaires maritimes régis par le décret n°97-1028 du 05/11/97 (IAM/IPAM)
- conseillers des affaires maritimes régis par le décret n°2001-1255 du 21/12/01 (Cer AM)
- attachés du ministère de l'agriculture régis par le décret n°2006-1155 du 15/09/06 (AAA/APAA)
- chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement régis par le décret n°2006-09 du 04/01/06 (CM)

Primes et indemnités maintenues :

- l'indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels instituée par le décret n° 2001-1148 du 5 décembre 2001
- les indemnités forfaitaires attribuées au titre des seules fonctions d'agent comptable dans les établissements publics de l'État et les établissements publics locaux d'enseignement
- les primes et indemnités maintenues pour les agents du MAAF sont prévues par les notes de service du ce ministère

Le versement et les modalités d'attribution de la NBI (NBI Durafour, NBI politique de la ville et NBI fonctionnelle des CAEDAD) sont maintenus au METL et au MEDDE.

Barème fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats pour les corps et emplois bénéficiaires (arrêté du 22 décembre 2008) :

	Montants de référence (en Euros)		Plafonds
	Fonctions	Résultats individuels	
Administration Centrale			
Attaché d'administration et grades analogues (AAE, AAA, IAM, DPCCR)	2 600 €	1 700 €	25 800 €
Attaché principal d'administration et grades analogues (APAE, IPAM, DPCCR)	3 200 €	2 200 €	32 400 €
Emploi fonctionnel (CAEDAD, CM, CerAM)	3 500 €	2 400 €	35 400 €
Services déconcentrés, établissements publics et services à compétence nationale			
Attaché d'administration et grades analogues (AAE, AAA, IAM, DPCCR)	1 750 €	1 600 €	20 100 €
(Attaché principal d'administration et grades analogues APAE, APAA, IPAM, DPCCR)	2 500 €	1 800 €	25 800 €
Emploi fonctionnel (CAEDAD, CM, CerAM)	2 900 €	2 000 €	29 400 €

ANNEXE II

Détermination de la part liée aux fonctions

La part liée aux fonctions résulte de la multiplication du montant de référence correspondant à un grade avec le coefficient correspondant à une catégorie de fonctions définie ci-dessous.

1) Grilles de cotation

- **Agents affectés en DDI**

Grades concernés	Libellé de fonctions	Coefficient
AAE - AAA IAM	- chargé d'études, chargé de mission - adjoint d'une entité de niveau 1	2,5
	- responsable territorial - adjoint d'un chef de service - responsable d'une entité de niveau 1 - adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 1 – plus de 10 agents	3,0
	- responsable d'une entité de niveau 1 – plus de 10 agents	3,5
APAE -APAA CAEDAD – CM IPAM Cer AM	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	2,5
	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 - responsable d'une entité de niveau 1 - responsable territorial - adjoint d'un chef de service	3,0
	- chef de service - chargé de mission rattaché à la direction - adjoint d'un chef de service – encadrement de plus de 30 agents	3,5
	- chef de service – encadrement de plus de 30 agents - chef de service à forts enjeux	4,0
	- directeur de mission / adjoint de directeur (hors emploi DATE)	4,5

Éléments de lecture :

- l'entité de niveau 1 représente l'unité de base définie dans l'arrêté d'organisation de la DDI. En règle générale, on trouve les libellés suivants : bureau, cellule, pôle ;
- la cotation de « chef de service à enjeux » permet à un directeur de valoriser la cotation de fonctions de chef de service dont les missions sont particulièrement exposées.
Cette cotation ne peut être attribuée au maximum qu'à un service sur l'ensemble des services de la DDI. Elle doit faire l'objet d'une présentation se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

- **Agents affectés dans un service d'Outre-Mer (DEAL, DM)**

Grades concernés	Libellé de fonctions	Coefficient
AAE - AAA IAM	- chargé d'études, chargé de mission - adjoint d'une entité de niveau 1	2,5
	- responsable territorial - chargé de mission rattaché à un service ou à la direction - responsable d'une entité de niveau 1 - adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 1 – plus de 10 agents	3,0
	- responsable d'une entité de niveau 1 – plus de 10 agents - adjoint d'un chef de service	3,5
APAE -APAA CAEDAD – CM IPAM Cer AM	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	2,5
	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service - responsable d'une entité de niveau 1 - responsable territorial	3,0
	- chargé de mission rattaché à la direction - adjoint d'un chef de service	3,5
	- chef de service - chargé de mission / chef de mission « à enjeux »	4,0
	- directeur de mission / adjoint de directeur (hors emploi DATE)	4,5

Éléments de lecture :

- l'entité de niveau 1 représente l'unité de base définie dans l'arrêté d'organisation de la direction. En règle générale, on trouve les libellés suivants : bureau, cellule, pôle ;
- la cotation de « chargé de mission à enjeux » permet à un directeur de valoriser la cotation de fonction d'un poste dont les missions sont particulièrement exposées
Cette cotation ne peut être attribuée qu'à un nombre réduit de missions (1 ou 2). Elle doit faire l'objet d'une présentation se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

- **Agents affectés en DREAL ou DIRM**

Grades concernés	Libellé de fonctions	Coefficient
AAE - AAA IAM	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1 - adjoint d'une entité de niveau 1	2,5
	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau > 1 - spécialiste - responsable d'une entité de niveau 1 - adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 1 – plus de 10 agents	3,0
	- responsable d'une entité de niveau 1 – plus de 10 agents - expert - adjoint à un responsable d'entité de niveau 2	3,5
APAE -APAA CAEDAD – CM IPAM Cer AM	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	2,5
	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 - adjoint d'une entité de niveau 2 - responsable d'une entité de niveau 1	3,0
	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service - responsable d'une entité de niveau 2 - adjoint d'un responsable d'entité de niveau 2 – plus de 40 agents - spécialiste	3,5
	- chargé de mission « à enjeux » - adjoint d'un chef de service - responsable d'entité de niveau 2 – plus de 40 agents - expert	4,0
	- chef de service	4,5

Éléments de lecture :

- les notions « expert » ou « spécialiste » s'entendent au sens « comité de domaine » ;
- la cotation chargé de mission « à enjeux » doit faire l'objet d'une justification se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

- **Agents affectés en DRI d'Île-de-France**

Grades concernés	Libellé de fonctions	Coefficient
AAE - AAA IAM	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1 - adjoint d'une entité de niveau 1	2,5
	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau > 1 - spécialiste - responsable d'une entité de niveau 1 - adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 1 – plus de 10 agents	3,0
	- responsable d'une entité de niveau 1 – plus de 10 agents - expert - adjoint à un responsable d'entité de niveau 2	3,5
APAE -APAA CAEDAD – CM IPAM Cer AM	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	2,5
	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 - adjoint d'une entité de niveau 2 - responsable d'une entité de niveau 1	3,0
	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service - responsable d'une entité de niveau 2 - adjoint d'un responsable d'entité de niveau 2 – plus de 40 agents - adjoint de chef de service - spécialiste	3,5
	- chef de service en UT DRIHL ou DRIEA - chef d'UT DRIEE - chargé de mission « à enjeux » - adjoint d'un chef de service fonctionnel DRI - responsable d'entité de niveau 2 – plus de 40 agents - expert	4,0
	- chef de service fonctionnel DRI - adjoint d'un chef de service côté 5,0	4,5
	- chef de la délégation de bassin - chef de service aménagement du réseau (DRIEA) - chef de service exploitation et entretien du réseau (DRIEA) - directeur de la politique scientifique et technique (DRIEA)	5,0

Éléments de lecture :

- les notions « expert » ou « spécialiste » s'entendent au sens « comité de domaine » ;
- la cotation chargé de mission « à enjeux » doit faire l'objet d'une justification se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

- Agents affectés dans les autres services déconcentrés du METL et du MEDDE, les SCN et la MIILOS

Grades concernés	Libellé de fonctions	Coefficient
AAE - AAA IAM	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1 - adjoint d'une entité de niveau 1	2,5
	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau > 1 - spécialiste - responsable d'une entité de niveau 1 - adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 1 – plus de 10 agents - chef de projet, chef de pôle, chef d'unité, conseiller formation, CMC, SG en CVRH/CEDIP	3,0
	- responsable d'une entité de niveau 1 – plus de 10 agents - expert - adjoint à un responsable d'entité de niveau 2 - inspecteur auditeur de la MIILOS	3,5
APAE -APAA CAEDAD – CM IPAM Cer AM	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	2,5
	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 - adjoint d'une entité de niveau 2 - responsable d'une entité de niveau 1 - chargé de projet, adjoint de responsable d'unité, de pôle ou de filière, CMC en CVRH/CEDIP	3,0
	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau < 2 - responsable d'une entité de niveau 2 - adjoint d'un responsable d'entité de niveau 2 – plus de 40 agents - spécialiste - inspecteur auditeur de la MIILOS - responsable de pôle, d'unité, de filière en CVRH/CEDIP	3,5
	- chargé de mission « à enjeux » - adjoint d'une entité de niveau supérieur à 2 - responsable d'entité de niveau 2 – plus de 40 agents - expert - adjoint de directeur CVRH/CEDIP	4,0
	- responsable d'une entité de niveau supérieur à 2 - délégué inter-régional de la MIILOS	4,5

Éléments de lecture :

- les notions « expert » ou « spécialiste » s'entendent au sens « comité de domaine » ;
- la cotation chargé de mission « à enjeux » doit faire l'objet d'une justification se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).
- pour le CPII et le CMVRH, les barèmes à prendre en compte sont les barèmes d'administration centrale

- **Agents affectés en administration centrale**

Grades concernés	Libellé de fonctions	Coefficient
AAE - AAA IAM	- chargé d'études, chargé de mission au sein d'un bureau (*)	2,5
	- chargé d'études, chargé de mission rattaché à un niveau > au bureau - spécialiste - responsable de pôle	3,0
	- adjoint à un chef de bureau - chef de bureau - expert - chargé de mission « à enjeux »	3,5
APAE -APAA CAEDAD – CM IPAM Cer AM	- adjoint à un chef de bureau - fonctions rattachées à un bureau	3,0
	- fonctions rattachées à une entité supérieure au bureau - chef de bureau ou équivalent (rattachement sous-direction ou équivalent) - spécialiste	3,5
	- chef de bureau, mission, département (rattachement supérieur à sous-direction) - adjoint à un chef de département, de mission (avec bureaux ou équiv.) - chargé de mission « à enjeux » - expert	4,0
	- chef de département (avec bureaux ou équivalent) - adjoint à un sous-directeur ou à un chargé de sous-direction	4,5

Éléments de lecture :

- les notions « expert » ou « spécialiste » s'entendent au sens « comité de domaine » ;
- la cotation chargé de mission « à enjeux » doit faire l'objet d'une justification se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

(*) : les chargés d'études et les chargés de mission de catégorie A (attachés et grades analogues) affectés au sein d'un bureau bénéficient en application de la présente grille d'une cotation de poste de 2,5.

Afin de valoriser la construction de parcours professionnel, les chargés d'études et les chargés de mission dont le niveau d'expertise et l'expérience sont confirmés bénéficient d'un complément de part fonctions individuel de 0,5 pour porter leur coefficient de fonction à 3,0. Ce niveau d'expérience est à prendre en considération à partir du 3^{ème} poste en tant que catégorie A.

- **Agents sur des fonctions de direction**

Grades concernés	Libellé de fonctions	Coefficient
APAE - APAA CAEDAD – CM IPAM – Cer AM	- directeur de mission - directeur de CVRH ou CEDIP - directeur de SCN, de lycée professionnel maritime (LPM)	4,5
	- chargé de sous-direction - adjoint de directeur régional - directeur adjoint CETE, SN, DIR - directeur de SCN rattaché à un service	5,0
	- directeur de DIR, SN, CETE, STC - directeur de SCN rattaché à une DAC	5,5

- **Agents de 2ème niveau affectés sur des missions spécifiques du CGEDD**

Grades concernés	Libellé de fonctions	Coefficient
APAE, APAA CAEDAD – CM Cer AM	- chargé de mission - secrétaire général de MIGT - secrétaire de section - inspecteur hygiène et sécurité - chef de bureau	4,0

- **Précisions sur les postes tenus dans le domaine maritime**

Grades concernés	Libellé de fonctions	Coefficient
IAM	- secrétaire général de lycée professionnel maritime (LPM) - inspecteur de la sécurité des navires	3,0
	- commandant de patrouilleur des affaires maritimes - adjoint d'un chef de CSN non visé par arrêté du 5 février 2004 (*)	3,5
IPAM, Cer AM	- inspecteur de la sécurité des navires - cadre coordonnateur (DCS)	3,0
	- ingénieur d'armement maritime - adjoint à un chef de CSN visé par arrêté du 5 février 2004 (*) - chef d'un CSN non visé par arrêté du 5 février 2004 (*) - responsable régional CRS (CSN)	3,5
	- directeur adjoint de lycée professionnel maritime (LPM) - responsable régional qualité (CSN) - chef d'un CSN visé par arrêté du 5 février 2004 (*)	4,0

Pour les autres fonctions, il convient de se référer aux différentes grilles.

(*) Arrêté du 5 février 2004 relatif aux emplois de conseiller des affaires maritimes : CSN de Dunkerque, Le Havre, Lorient, Saint-Nazaire, Marseille.

2) Dispositions particulières

Afin de tenir compte de certaines particularités, un complément de part « fonctions » a été mis en place pour la prime informatique, les services déconcentrés d'Île de France, les SCN et les établissements publics qui bénéficient aujourd'hui d'un régime indemnitaire aligné sur celui versé aux agents d'administration centrale.

Ces compléments sont les suivants :

- **Prime informatique** (cette majoration de la part « fonctions » peut s'appliquer aux barèmes d'administration centrale et de services déconcentrés)

	Analyste	Chef de projet
Attaché d'administration et grades analogues	1,2	2,0
Attaché principal d'administration et grades analogues	1,0	1,6
Emploi fonctionnel	0,8	1,4

- **Services déconcentrés d'Île de France, SCN et établissements publics bénéficiant d'un régime indemnitaire aligné sur celui de l'administration centrale** (cette majoration de la part « fonctions » s'applique aux barèmes de services déconcentrés)

	Complément de part « fonctions »
Attaché d'administration et grades analogues	1,0
Attaché principal d'administration et grades analogues	0,5
Emploi fonctionnel	0,5

Si la prise en compte de l'ensemble de ces paramètres conduit à avoir un coefficient de fonctions supérieur à 6,0, le complément à 6,0 sera versé en part « exceptionnelle ».

Situation des permanents syndicaux et sociaux :

Conformément à la circulaire du 11 décembre 2000 relative aux conditions d'exercice des droits syndicaux et du dialogue social au sein du MEDDTL, les permanents syndicaux et sociaux (mandat couvrant au moins 50% des fonctions de l'agent) bénéficient des cotations de poste suivantes :

- **3,0 pour les attachés et grades analogues,**
- **3,5 pour les attachés principaux, les CAEDAD, les grades et emplois analogues.**

Les agents exerçant leur mandat dans les services déconcentrés d'Île de France, les SCN et les établissements publics bénéficiant d'un régime indemnitaire aligné sur celui de l'administration centrale, bénéficient d'un complément de part fonction dans les mêmes conditions que celles décrites au paragraphe précédent.

ANNEXE III

Détermination de la part liée aux résultats

La situation administrative (affectation, grade) des agents concernés s'examine en « équivalent temps plein » à la date du **1^{er} mai 2013**.

Procédure de fixation des coefficients de résultats :

1) Proposition des chefs de service :

Les chefs de service, au regard de la procédure annuelle d'évaluation individuelle, établissent une proposition de coefficient de résultats. Cette proposition doit respecter les règles suivantes :

- être comprise dans une fourchette de **2,0 à 4,5 (1er niveau) et de 1,5 à 4,5 (2e niveau)**.
Néanmoins, de manière exceptionnelle, et si la procédure d'évaluation le justifie, un coefficient de résultats pourra être fixé en dehors de la fourchette. Les éléments explicatifs devront être mentionnés dans la notification à l'agent.
- comprendre au maximum une décimale.
- respecter une variation maximale individuelle de 1,0 par rapport au coefficient de résultats 2012.

2) Harmonisation des coefficients de résultats :

Sur la base des propositions effectuées par les chefs de service et des différents éléments d'évaluation des agents, il appartient à chaque responsable d'harmonisation de réaliser son exercice d'harmonisation en respectant la contrainte de moyenne suivante :

- 1^{er} niveau de grade : **3,25**
- 2^{ème} niveau de grade et emploi fonctionnel : **3,25**

A l'issue de l'harmonisation, il revient à chaque responsable d'harmonisation d'adresser au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/ROR2) les éléments demandés en annexe VI. Un modèle de tableau est disponible sur l'intranet de la DRH. Une version pdf validée par le responsable d'harmonisation doit aussi être adressée.

3) Notification

Une fois les coefficients de résultats harmonisés, les chefs de service notifient aux agents concernés leur dotation indemnitaire. Un modèle est présenté en annexe V.

Responsables d'harmonisation :

- le secrétariat général pour l'administration centrale et les services rattachés,
- les DREAL pour les agents de catégorie A des services déconcentrés des METL/MEDDE et des DDI, à l'exception des agents en poste dans les services d'outre-mer qui sont harmonisés par la MIGT 8,
- les MIGT pour les agents de catégorie A+ des services déconcentrés des METL/MEDDE et des DDI,
- la DAC de rattachement pour les SCN ou assimilés.

Situation des permanents syndicaux et sociaux :

Les permanents syndicaux et sociaux (mandat couvrant au moins 50% des fonctions de l'agent) bénéficient des coefficients de résultats moyens appliqués aux agents du même grade et du même groupe d'harmonisation. Il convient de s'assurer que le montant total du régime indemnitaire ne diminue pas. Au titre de 2013, il convient donc de leur appliquer, le coefficient suivant :

- **3,25** pour tous les agents.

ANNEXE IV

**Chargé de mission à « enjeux »
ou
chef de service à forts enjeux en DDI**

PFR - fiche de présentation du coefficient de fonctions – Année 2013

Informations relatives au service :

Dénomination du service :

Grille de cotation¹ :

Informations relatives à l'agent (en fonction au 1^{er} mai 2013) :

Nom / Prénom :

Grade ou emploi :

Détermination du coefficient de fonction :

Libellé du poste occupé² :

Coefficient de fonctions (PFR) :

Éléments de justification :

Date :

Nom et signature du chef de service :

¹ Grille de cotation correspondant au service : DREAL/DIRM/DRI, Autres ou AC.

² Un organigramme du service permettant d'identifier clairement le poste occupé par l'agent devra être joint.

ANNEXE V

Notification individuelle indemnitaire

Note à l'attention de

Madame, Monsieur,
Prénom et Nom de l'agent

Je vous invite à prendre connaissance du montant des primes qui vous sont allouées pour l'année 2013.

Le montant de la prime de fonctions de fonctions et de résultats (PFR) qui vous est attribué pour l'année 2013 se décompose de la manière suivante :

Part fonctions :

- montant de référence :
- coefficient lié au poste :
- surcotes éventuelles (prime informatique, service d'Île de France,..) :
- montant de la part fonctions :

Part résultats :

- montant de référence :
- coefficient 2013 :
- montant de la part résultats :

Part exceptionnelle :

PFR 2013 :

La régularisation des sommes dues pour l'année en cours, calculée d'après les acomptes indemnitaires déjà versés, sera effectuée, au prorata du temps de présence ou du temps partiel, avec la paie du mois de

Signature

Date de notification :

Signature de l'agent :

Procédure de recours :

Cette notification peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du chef de service dans le délai de 15 jours suivant la notification du présent document. Si le désaccord persiste, un recours auprès du président de la commission administrative paritaire compétente peut être engagé dans un délai de deux mois suivant la réception d'un courrier de refus signé par le chef de service.

Cette notification peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de deux mois à compter de sa notification conformément à l'article R421-5 du code de justice administrative.

Groupe d'harmonisation :

Éléments statistiques sur l'attribution de PFR 2013 au sein de la zone d'harmonisation

Part fonctionnelle :

1 ^{er} niveau		2 ^{ème} niveau et emplois fonctionnel	
Cotation de poste *	Pourcentage d'agents bénéficiant de cette cotation	Cotation de poste *	Pourcentage d'agents bénéficiant de cette cotation
2,5		2,5	
3,0		3,0	
3,5		3,5	
		4,0	
		4,5	

* : la cotation du poste n'inclut pas les éventuels compléments de part fonctions à l'exception de celui attribué aux chargés de mission de catégorie A en poste en administration centrale.

Part résultats :

Amplitude de modulation	Pourcentage d'agents ayant un coefficient compris dans cette amplitude de modulation	
	1 ^{er} niveau	2 ^{ème} niveau et emplois fonctionnel
de 0 à 2		
de 2 à 3		
de 3 à 4		
plus de 4		
Moyenne de l'harmonisation		

ANNEXE VI

Éléments relatifs à l'harmonisation

Une fois les harmonisations réalisées, il convient de retourner à la Direction des Ressources Humaines les éléments suivants :

- 1) le tableau d'harmonisation complet, selon le modèle de tableau disponible sur l'intranet DRH en version CALC, comprenant pour chaque agent du groupe
 - le nom et le prénom,
 - le grade et le service d'affectation,
 - les coefficients de part fonctions et résultats attribués aux agents en 2012,

 - le coefficient de part fonctions 2013 (en cas d'évolution de ce coefficient par rapport à 2012, indiquer dans la colonne observation, les raisons de cette évolution),
 - les éventuels compléments de part fonctions avec la raison de leur attribution,
 - l'intitulé du poste occupé par l'agent,
 - le libellé de fonction-type auquel il se réfère (tel qu'indiqué dans les différentes grilles de cotation),

 - le coefficient de part résultats 2013,
 - l'augmentation de la part résultats entre 2012 et 2013,
 - les éléments de vérification de la moyenne de part résultats.

- 2) le même tableau en version pdf comprenant la validation du responsable d'harmonisation.

L'ensemble de ces éléments doivent être adressés dès la validation de l'exercice d'harmonisation et **au plus tard avant le 25 octobre 2013** au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/ROR2).