

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'écologie,
du développement durable et de l'énergie
Ministère du logement, de l'égalité des territoires
et de la ruralité

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 13 OCT. 2014
relative à la prime de fonctions et de résultats pour les corps de catégorie A de la filière
administrative du MEDDE et du MLETR au titre de 2014

NOR : DEVK1423855N

(Texte non paru au journal officiel)

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

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 (AAE, IAM, DPCSR, CAEDAD, CerAM et chefs de mission de l'agriculture) en fonction au MEDDE et au MLETR

| | |
|--|---|
| 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 2012 complétée par la note du 26 juillet 2013 relative aux principes généraux d'harmonisation, aux modalités de recours et aux commissions indemnitaires concernant le régime indemnitaire des personnels affectés sur des postes du METL ou du MEDDE | |
| Circulaire abrogée : Néant | |
| Date de mise en application : 1 ^{er} janvier 2014 | |

| | | |
|----------------------------|--|---|
| Pièces annexes : 6 annexes | | |
| N° d'homologation Cerfa : | | |
| Publication | <input checked="" type="checkbox"/> BO | <input type="checkbox"/> Site circulaires.gouv.fr |

Sommaire :

| | | |
|-------|---|-----|
| I. | Agents entrant dans le champ d'application des présentes dispositions | p.3 |
| II. | Aspects réglementaires, corps et emplois bénéficiaires de la PFR | p.3 |
| III. | Modalités de fixation de la part liée aux fonctions | p.3 |
| IV. | Modalités de fixation de la part résultats | p.4 |
| V. | Modalités de gestion de la PFR | p.4 |
| VI. | Notification et modalités de recours administratifs | p.5 |
| VII. | Modalités de versement | p.5 |
| VIII. | Calendrier de mise en œuvre | p.5 |
| | Annexes | p.6 |

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 2014. Elle présente notamment les évolutions suivantes :

- la moyenne des coefficients de part résultats est portée à 3,30 pour tous les agents, quels que soient leur niveau de grade et leur affectation en administration centrale ou en service déconcentré,
- les attachés des autres ministères, affectés au MEDDE ou au MLETR en application du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant création du corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) des attachés d'administration de l'État, sont intégrés à l'exercice d'harmonisation 2014 de la part résultats.

I. Agents entrant dans le champ d'application des présentes dispositions

Les dispositions de la présente note de gestion s'appliquent aux agents **payés sur le programme 217**, et appartenant aux corps et emplois ci-après :

- attachés d'administration de l'État affectés au MEDDE ou au MLETR ou rattachés au ministère chargé de l'agriculture (MAAF) ;
- délégués au permis de conduire et à la sécurité routière ;
- inspecteurs des affaires maritimes ;
- conseillers des affaires maritimes ;
- conseillers d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables ;
- chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement.

Il s'agit d'agents occupant un poste dans un service du MEDDE et du MLETR (administration centrale, DREAL, DEAL, DRI, DIRM, DIR, SCN) ou dans une direction départementale interministérielle.

Ainsi, ne sont pas concernés :

- les attachés d'administration de l'État payés sur le programme 217 et rattachés à un ministère autre que le MEDDE, MLETR ou MAAF. C'est notamment le cas de certains agents qui étaient détachés dans le corps des attachés de l'Équipement en 2013 et qui ont demandé, dans le cadre du CIGeM, leur rattachement à leur ministère d'origine ;
- les attachés d'un corps ministériel n'ayant pas adhéré au CIGeM ;
- les attachés occupant un poste dans une DRAAF.

Les principes de prise en compte indemnitaire des attachés d'administration de l'État affectés au MEDDE ou au MLETR sont indiqués en annexe VII.

II. 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.

III. 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 ou de grade, 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. Par ailleurs, il convient de prendre en compte la cohérence globale des grilles de cotation introduites entre les fonctions types et les cotations de postes selon les grades.
- 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).

IV. 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, suivie d'une procédure d'harmonisation permettant la fixation du coefficient définitif. La situation prise en compte lors de la procédure d'harmonisation est celle de l'agent (affectation, grade) à la date du **1^{er} mai 2014**, intégrant toutes évolutions connues qui seront rendues effectives au plus tard le 30 avril 2014.

Les agents bénéficiant d'une promotion arrêtée fin 2013, au titre de la liste d'aptitude ou de l'examen professionnel et prenant effet au 1^{er} janvier 2014, sont harmonisés sur la base du grade de promotion.

V. 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. Les montants de référence à appliquer sont ceux du service au sein duquel l'agent est affecté (AC, SD). 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'un mouvement d'AC vers SD ou de SD vers AC, 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'un avancement de grade, la date à prendre en considération pour le calcul de la PFR est celle de la nomination dans le nouveau grade. La part fonctions doit être ajustée pour tenir compte de la cotation du poste occupé par l'agent et de l'évolution des montants de référence. Dans l'attente de la réunion de la commission d'harmonisation, le **montant de la part résultats attribué à l'agent dans son précédent grade doit lui être maintenu**. En cas de promotion de corps (de B en A), il conviendra de vérifier que l'indemnitaire global ne diminue pas. Le coefficient de part résultats devra être, dans tous les cas, au moins égal au **coefficient d'entrée de corps fixé à 2,00**.

Lors de l'accueil de nouveaux agents (sorties d'école,...) ou de retour d'essaimage (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 le coefficient de résultats d'entrée de corps égal à 2,00 (attachés et grades analogues) ou 1,5 (attachés principaux, CAEDAD, grades et emplois analogues).

VI. Notification et modalités de recours administratifs

Une fois les coefficients de résultats harmonisés, **les chefs de services se chargent de réaliser les notifications individuelles de leurs agents en conformité avec le modèle défini à l'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. Elle doit être adressée à chaque **agent au plus tard le 19 décembre 2014**.

La note du 3 août 2012 relative aux principes généraux d'harmonisation précise, par ailleurs, les modalités de recours (paragraphe 3.1).

VII. Modalités de versement

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

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

Les acomptes sont versés à hauteur de 100%.

VIII. Mise en œuvre

- après réalisation des exercices d'harmonisation et tenue des commissions indemnitaires relatives à la part résultats de la PFR, les exercices d'harmonisation définitifs seront transmis par le RZGE à la DRH (bureau de la politique de rémunération – SG/DRH/ROR2) ;
- octobre – mi-novembre 2014 : prise en compte des différents éléments en paye ;
- novembre – décembre 2014 : notification aux agents.

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

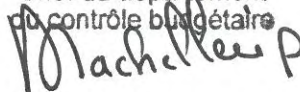
La présente note de gestion sera publiée au bulletin officiel du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie.

Le **13 OCT. 2014**

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


François GAZOTTES

Le contrôleur général,
Chef du département
du contrôle budgétaire



Bernard BACHELLERIE

10 OCT. 2014

ANNEXE I

Corps et emplois bénéficiaires de la PFR – aspects réglementaires

Corps et emplois :

- attachés d'administration de l'État régis par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État (AAE/APAE/AHCAE)
- inspecteurs des affaires maritimes régis par le décret n° 97-1028 du 05/11/97 (IAM/IPAM)
- délégués au permis de conduire et à la sécurité routière régis par le décret n° 97-1017 du 30/10/97 (DPCSR/DPPCSR)
- 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)
- conseillers des affaires maritimes régis par le décret n° 2001-1255 du 21/12/01 (Cer AM)
- 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 de 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 MEDDE et au MLETR.

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, IAM, DPCSR) | 2 600 € | 1 700 € | 25 800 € |
| Attaché principal d'administration et grades analogues (APAE, IPAM, DPPCSR) | 3 200 € | 2 200 € | 32 400 € |
| Attaché hors classe d'administration et grades analogues (AHCAE, CAEDAD, CerAM) | 3 500 € | 2 400 € | 35 400 € |
| Services déconcentrés, établissements publics et services à compétence nationale | | | |
| Attaché d'administration et grades analogues (AAE, IAM, DPCSR) | 1 750 € | 1 600 € | 20 100 € |
| Attaché principal d'administration et grades analogues (APAE, IPAM, DPPCSR) | 2 500 € | 1 800 € | 25 800 € |
| Attaché hors classe d'administration et grades analogues (AHCAE, CAEDAD, 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 IAM DPCSR | - 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 – entité de plus de 6 agents au total | 3,0 |
| | - responsable d'une entité de niveau 1 encadrant plus de 5 agents | 3,5 |
| | | |
| APAE CAEDAD – CM IPAM Cer AM DPPCSR | - 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 IAM DPCSR | - 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 – entité de plus de 6 agents au total | 3,0 |
| | - responsable d'une entité de niveau 1 encadrant plus de 5 agents - adjoint d'un chef de service | 3,5 |
| APAE CAEDAD – CM IPAM Cer AM DPPCSR | - 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 IAM DPCSR | - 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 – entité de plus de 6 agents au total | 3,0 |
| | - responsable d'une entité de niveau 1 encadrant plus de 5 agents - expert - adjoint à un responsable d'entité de niveau 2 | 3,5 |

| | | |
|---|--|-----|
| APAE CAEDAD – CM IPAM Cer AM DPPCSR | - 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 IAM DPCSR | - 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 – entité de plus de 6 agents au total | 3,0 |
| | - responsable d'une entité de niveau 1 encadrant plus de 5 agents - expert - adjoint à un responsable d'entité de niveau 2 | 3,5 |
| APAE CAEDAD – CM IPAM Cer AM DPPCR | - 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 IAM DPCSR | - 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 – entité de plus de 6 agents au total - 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 encadrant plus de 5 agents - expert - adjoint à un responsable d'entité de niveau 2 - inspecteur auditeur de la MIILOS | 3,5 |
| APAE CAEDAD – CM IPAM Cer AM DPPCSR | - 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 > à 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 IAM DPCSR | - 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 CAEDAD – CM IPAM Cer AM DPPCSR | - 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).

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 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 de DIR - directeur de SCN rattaché à un service | 5,0 |
| | - directeur de DIR, 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 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 attachés hors classe, 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 2014**.

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 et de la manière de servir, 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 (1^{er} niveau) et de 1,5 à 4,5 (2^{ème} 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 2013. Une baisse peut toutefois être supérieure à 1,0 lorsque l'un des paramètres de la situation de l'agent en 2014 (grade ou fonctions) est différent de 2013.

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 : **3,30**
- 2^{ème} niveau de grade et emploi fonctionnel : **3,30**

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. Le tableau correspondant a été transmis aux services harmonisateurs par messagerie. 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 se chargent de réaliser les notifications individuelles de leurs agents en stricte conformité avec le modèle défini à l'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 MEDDE/MLETR 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 MEDDE/MLETR 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 par rapport à leur situation antérieure. Au titre de 2014, il convient donc de leur appliquer, le coefficient suivant :

- **3,30** 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 2014

Informations relatives au service :

Dénomination du service :

Grille de cotation¹ :

Informations relatives à l'agent (en fonction au 1^{er} mai 2014) :

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 2014.

Le montant de la prime de fonctions et de résultats (PFR), calculé en équivalent temps plein sur la base du grade détenu au 1^{er} mai 2014, qui vous est attribué 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 2014 :
- montant de la part résultats :

Part exceptionnelle :

PFR 2014 :

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 2014 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, **strictement conforme** au tableau disponible sur l'intranet DRH en version CALC, comprenant pour chaque agent du groupe
 - le numéro d'identifiant REHUCIT,
 - le sexe,
 - le nom et le prénom,
 - le grade et le service d'affectation,
 - les coefficients de part fonctions et résultats attribués aux agents en 2013,

 - le coefficient de part fonctions 2014 (en cas d'évolution de ce coefficient par rapport à 2013, 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 2014,
 - l'évolution de la part résultats entre 2013 et 2014,
 - 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 au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/ROR2).

ANNEXE VII

Eléments indemnitaires des attachés d'administration de l'Etat affectés au MEDDE ou au MLETR

Le décret du corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) des attachés

A la suite de la parution du décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 portant création du CIGeM des attachés d'administration de l'Etat, seize corps ministériels ont adhéré au CIGeM par décret n°2013-876 du 30 septembre 2013³.

Les articles 31 et 32 du décret n°2011-1317 disposent que les agents concernés par ce décret, qui étaient en PNA dans un autre ministère que leur ministère d'origine ou en détachement dans un corps d'attaché visé par ce décret, sont affectés dans leur administration d'accueil, ou sont rattachés à leur administration d'origine au plus pendant une période de cinq ans et jusqu'à changement de leur administration d'affectation s'ils le demandent.

Un droit d'option a été ouvert en 2013 aux attachés qui étaient en poste au MEDDE/MLETR.

S'agissant des attachés arrivés au MEDDE/MLETR à compter du 30 septembre 2013, ils sont obligatoirement affectés au sein de ce ministère.

Le régime indemnitaire des agents du CIGeM des attachés

Pour les agents dont le corps a intégré le CIGeM qui ont souhaité demeurer rattachés à leur ministère d'origine, les montants de référence de la PFR sont ceux de leur ministère d'origine pendant une période maximum de 5 ans, la cotation des postes étant toutefois celle du MEDDE/MLETR comme actuellement. S'ils ont opté pour le MEDDE/MLETR, les montants de référence sont ceux du MEDDE/MLETR.

Pour la majorité des anciens corps d'attachés ayant intégré le CIGeM, les montants de référence de la PFR étaient identiques à ceux des anciens attachés de l'équipement ; c'est notamment le cas pour les anciens attachés de l'agriculture. Dès lors, le montant de la PFR d'un ancien attaché du ministère de l'agriculture qui aurait opté pour un rattachement au MEDDE/MLETR est identique à celui qu'il aurait perçu s'il avait demandé son rattachement au ministère de l'agriculture.

Toutefois, pour d'autres agents, tels que les anciens attachés du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie (MEF) qui constituent, hors anciens attachés de l'agriculture, la très grande majorité des attachés en PNA entrante au MEDDE/MLETR, ainsi que pour les anciens attachés des services du Premier ministre (SPM) ou des affaires sociales, les montants de référence de la PFR de leur ancien corps sont plus élevés et conduisent à des montants indemnitaires servis supérieurs à ceux des anciens attachés de l'équipement.

Les cotations de poste de ces agents sont par ailleurs communes avec les anciens attachés de l'équipement. Les anciens attachés du MEF bénéficient en outre d'un bonus annuel s'ajoutant à leur part résultat et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Il convient dès lors de définir les règles qui peuvent permettre à ces agents d'intégrer la communauté des attachés affectés au MEDDE/MLETR et d'être inclus dans des exercices d'harmonisation indemnitaire communs.

1) Evolution indemnitaire en cas d'option pour le MEDDE/MLETR des agents des Finances ou des SPM

Le système de bonus du MEF n'a pas cours au MEDDE/MLETR. Par ailleurs, traduire ce montant dans les barèmes du MEDDE/MLETR conduirait à en dépasser les plafonds réglementaires pour certains agents. Le bonus 2015 sera donc supprimé en 2016 ; la moitié du montant de ce bonus sera toutefois versée en 2015 au titre de 2014 aux agents ayant opté pour le MEDDE/MLETR. Concernant le bonus 2013, il sera versé en 2014 aux agents quel qu'ait été leur choix. Ce versement sera réalisé sous la forme d'une part exceptionnelle dans la limite du plafond réglementaire de la part résultats.

³ *attachés d'administration des services du Premier ministre, des affaires sociales, de l'agriculture et de la pêche, de la culture et de la communication, de l'économie, des finances et de l'industrie, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de l'équipement, de l'intérieur et de l'outre-mer, des juridictions financières, de la justice, du Conseil d'Etat et de la Cour nationale du droit d'asile, de la Caisse des dépôts et consignations, de l'Office national des forêts, et conseillers d'administration scolaire et universitaire, directeurs de préfecture et chefs des services administratifs du Conseil d'Etat.*

Hors bonus, la totalité du montant indemnitaire (y compris l'IMT) est conservée et transposée dans les barèmes du MEDDE/MLET, dans la limite des plafonds réglementaires et dans les conditions ci-dessous :

- les coefficients de fonction et de résultat actuels des agents sont conservés et appliqués aux montants de référence du MEDDE/MLET ;
 - un complément de part fonction est versé afin de maintenir la totalité du montant indemnitaire, dans la limite du plafond réglementaire de la part fonction ;
 - si le plafond réglementaire de part fonction est atteint, un complément exceptionnel de part résultat est mis en place afin de maintenir le montant indemnitaire antérieur hors bonus.
- Les agents concernés seront harmonisés dans chaque groupe d'harmonisation avec les autres attachés.

En cas de changement de poste ou de promotion, le complément de part fonction sera réduit à hauteur de la moitié du gain indemnitaire éventuel, et maintenu dans le cas contraire.

2) Evolution indemnitaire en cas d'option pour le MEDDE/MLET des agents des affaires sociales

La totalité du montant indemnitaire est conservée et transposée dans les barèmes du MEDDE/MLET, dans la limite des plafonds réglementaires et dans les conditions ci-dessous :

- le coefficient de fonction actuel des agents est conservé et appliqué aux montants de référence du MEDDE/MLET ;
 - le coefficient de résultat est revu afin de conserver le montant indemnitaire total.
- Les agents concernés seront harmonisés dans chaque groupe d'harmonisation avec les autres attachés.

3) Cas particulier des agents en détachement au MEDDE/MLET

Les agents en détachement dans le corps des attachés de l'équipement au 1^{er} octobre 2013 et qui ont opté pour le MEDDE/MLET n'ont eu aucune modification de leur régime indemnitaire, que ce soit en termes de montant ou de coefficients.

Ceux qui ont souhaité demeurer rattachés à leur ministère d'origine conservent leur coefficient de fonctions, auquel est appliqué le montant de référence de part fonction correspondant au grade de leur ancien corps. Leur coefficient résultats est recalculé en fonction du montant de référence de la part résultat correspondant au grade de leur ancien corps afin de maintenir le montant total de leur régime indemnitaire.