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 aux modalités d'attribution de la PFR 2014 aux agents de catégorie A de la filière administrative issus d'autres administrations en poste dans les services du MEDDE ou du MLETR

NOR : DEVK1419356N

(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 : Prime de fonctions et de résultats des agents de catégorie A issus d'autres administrations en poste dans les services du MEDDE/MLETR

Catégorie : Directive adressée par le ministre aux services chargés de leur application	Domaine : Administration
Mots clés liste fermée : Fonction Publique	Mots clés libres : prime de fonctions et de résultats

Textes de référence :

- 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 7 janvier 2009 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats dans les services du Premier ministre
- Arrêté du 7 janvier 2009 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats dans les services des ministères économiques et financiers
- Arrêté du 7 janvier 2009 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats dans les services du ministère de la défense
- Arrêté du 7 janvier 2009 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats dans les services des ministères chargés des affaires sociales
- Arrêté du 22 décembre 2011 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats à certains corps et emplois relevant de la direction générale de l'aviation civile et de l'établissement public Météo-France
- Arrêté du 27 janvier 2012 portant extension de la prime de fonctions et de résultats au corps de l'inspection du travail et fixant les montants de référence de cette prime
- Arrêté du 15 février 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats des attachés d'administration des juridictions financières

• 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			
Circulaire abrogée : néant			
Date de mise en application : 1er janvier 2014			
Pièces annexes :			
N° d'homologation Cerfa :			
Publication	☒	☐	☐

La présente note a pour objet de présenter les modalités d'attribution de la prime de fonctions et de résultats (PFR) au titre de l'année 2014 pour les agents de catégorie A (attachés, inspecteurs du travail, directeurs du travail) issus d'autres administration en position normale d'activité (PNA) dans les services du MEDDE ou du MLETR.

Ainsi, sont concernés :

- les attachés d'administration de l'État payés sur le programme 217 et rattachés à un ministère autre que le MEDDE/MLETR ou le MAAF ;
- les attachés d'un corps ministériel n'ayant pas adhéré au CIGeM ;
- les agents du corps de l'inspection du travail défini par le décret n° 2003-770 du 20 août 2003.

Le principe général pour ces personnels est d'appliquer les dispositions propres au corps d'origine s'agissant de PNA (décret n°2008-370 du 18 avril 2008) tout en prenant en compte les modalités retenues par le MEDDE/MLETR en termes de cotation de poste ou d'encadrement budgétaire.

Ces éléments conduisent aux dispositions ci-après.

I. - Montant de référence à prendre en compte (annexe 1)

Selon l'administration d'origine de l'agent affecté en PNA au MEDDE/MLETR, le montant de référence (ou barème) qui lui est applicable est soit celui correspondant au barème commun, soit celui correspondant au barème spécifique.

Les différents barèmes figurent en annexe 1.

II. - Modalités de fixation de la part liée aux fonctions (annexe 2)

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.

Indépendamment de son administration d'origine, l'agent en PNA au MEDDE/MLETR se voit appliquer la cotation en vigueur au MEDDE/MLETR telle qu'elle est présentée en annexe 2.

III. - Détermination de la part liées aux résultats (annexe 3)

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 **1er 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 1er janvier 2014, sont harmonisés sur la base du grade de promotion.

Les contraintes de moyenne de coefficients de résultats indiquées en annexe III tiennent compte d'une **évolution de +0,05 par rapport à la référence antérieure**.

IV. - Modalités de gestion de la PFR

Lors de l'accueil de nouveaux agents, 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 doit se rapprocher du bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/ROR2) pour établir les conditions de la prise en charge financière.

V. - Notification et modalités de recours administratifs (annexe IV)

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 IV. 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**.

VI. - Calendrier d'harmonisation

L'harmonisation des coefficients est réalisée par la direction des ressources humaines du MEDDE/MLETR sur la base des propositions des chefs de service.

Vos propositions doivent être adressées au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/ROR2) avant le **24 octobre 2014**, délai de rigueur. Un cadre de tableau, précisant les données à transmettre, figure sur le site intranet de la DRH.

La DRH adressera ensuite, à chaque service concerné, le résultat de l'harmonisation pour fin octobre 2014. Chaque chef de service notifiera les coefficients et les montants aux agents concernés.

Parallèlement, afin d'être pris en compte en paye, les éléments seront transmis aux pôles supports intégrés pour les agents des services déconcentrés et à la sous direction de la gestion administrative de la paye pour les agents en administration centrale.

* *
*

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

Fait le 13 OCT. 2014

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

François CAZOTTES

Visa du
Le contrôleur budgétaire
et comptable ministériel

10 OCT. 2014

Contrôleur général,
Chef du département
du contrôle budgétaire

Bernard BACHELLERIE

ANNEXE 1

Barèmes en vigueur

Le barème commun aux attachés administratifs est défini par l'arrêté du 22 décembre 2008.

Administration centrale

	Fonction	Résultat	Plafond
Empl. Fonct.	3 500	2 400	35 400
Attaché pal	3 200	2 200	32 400
Attaché	2 600	1 700	25 800

Services déconcentrés

	Fonction	Résultat	Plafond
Empl. Fonct.	2 900	2 000	29 400
Attaché pal	2 500	1 800	25 800
Attaché	1 750	1 600	20 100

Le barème applicable aux attachés des services du Premier ministre est défini par l'arrêté du 7 janvier 2009.

	Fonction	Résultat	Plafond
Empl. Fonct.	4 425	3 800	49 350
Attaché pal	4 275	3 675	47 700
Attaché	3 925	3 275	43 200

Le barème applicable aux attachés des services des ministères économiques et financiers est défini par l'arrêté du 7 janvier 2009.

Administration centrale

	Fonction	Résultat	Plafond
Empl. Fonct.	4 700	3 200	47 400
Attaché pal	4 200	2 800	42 000
Attaché	3 200	2 200	32 400

Services déconcentrés

	Fonction	Résultat	Plafond
Empl. Fonct.	4 200	2 900	42 600
Attaché pal	3 800	2 500	37 800
Attaché	3 000	2 000	30 000

Le barème applicable aux attachés des services du ministère de la défense est défini par l'arrêté du 7 janvier 2009.

Administration centrale

	Fonction	Résultat	Plafond
Empl. Fonct.	3 800	3 250	42 300
Attaché pal	3 600	3 100	40 200
Attaché	2 650	1 800	26 700

Services déconcentrés

	Fonction	Résultat	Plafond
Empl. Fonct.	2 900	2 000	29 400
Attaché pal	2 500	1 800	25 800
Attaché	1 750	1 600	20 100

Le barème applicable aux attachés des services des ministères chargés des affaires sociales est défini par l'arrêté du 7 janvier 2009.

Administration centrale

	Fonction	Résultat	Plafond
Empl. Fonct.	4 000	2 600	39 600
Attaché pal	3 800	2 500	37 800
Attaché	3 000	2 000	30 000

Services déconcentrés

	Fonction	Résultat	Plafond
Empl. Fonct.	2 900	2 000	29 400
Attaché pal	2 500	1 800	25 800
Attaché	1 750	1 600	20 100

Le barème applicable aux attachés de la DGAC et de Météo-France est défini par l'arrêté du 22 décembre 2011.

	Fonction	Résultat	Plafond
Empl. Fonct.	4 200	2 800	42 000
Attaché pal	3 900	2 500	38 400
Attaché	3 200	2 200	32 400

Le barème applicable au corps de l'inspection du travail est défini par l'arrêté du 27 janvier 2012.

Administration centrale

	Fonction	Résultat	Plafond
Dir. du travail	4 000	2 600	39 600
Dir. Adjoint	3 800	2 500	37 800
Insp. du travail	3 000	2 000	30 000

Services déconcentrés

	Fonction	Résultat	Plafond
Dir. du travail	2 900	2 000	29 400
Dir. Adjoint	2 500	1 800	25 800
Insp. du travail	1 750	1 600	20 100

Le barème applicable aux attachés d'administration des juridictions financières est défini par l'arrêté du 15 février 2012.

Cour des Comptes et chambre régionale des comptes d'Ile de France

	Fonction	Résultat	Plafond
Empl. Fonct.	4 700	3 200	47 400
Attaché pal	4 200	2 800	42 000
Attaché	3 200	2 200	32 400

Autres chambres régionales des comptes

	Fonction	Résultat	Plafond
Empl. Fonct.	3 000	2 000	30 000
Attaché pal	3 800	2 500	37 800
Attaché	4 200	2 900	42 600

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
Attaché ou grade équivalent	- 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**
Attaché principal ou grade équivalent, chef de mission ou grade équivalent	- 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
Attaché ou grade équivalent	- 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 autotal	**3,0**
	- responsable d'une entité de niveau 1 encadrant plus de 5 agents - adjoint d'un chef de service	**3,5**
Attaché principal ou grade équivalent, chef de mission ou grade équivalent	- 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
Attaché ou grade équivalent	- 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 autotal	**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**

Attaché principal ou grade équivalent, chef de mission ou grade équivalent	- 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
Attaché ou grade équivalent	- 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 autotal	**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**
Attaché principal ou grade équivalent, chef de mission ou grade équivalent	- 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
Attaché ou grade équivalent	- 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 autotal - 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**
Attaché principal ou grade équivalent, chef de mission ou grade équivalent	- 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
Attaché ou grade équivalent	- 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**
Attaché principal ou grade équivalent, chef de mission ou grade équivalent	- 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 3ème poste en tant que catégorie A.

- **Agents sur des fonctions de direction**

Grades concernés	Libellé de fonctions	Coefficient
Attaché principal ou grade équivalent, chef de mission ou grade équivalent	- 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 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
Attaché principal ou grade équivalent, chef de mission ou grade équivalent	- chargé de mission - secrétaire général de MIGT - secrétaire de section - inspecteur hygiène et sécurité - chef de bureau	**4,0**

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 et grades analogues	**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 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 **1er mai 2014**.

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 (1er niveau) et de 1,5 à 4,5 (2ème 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 que 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, le département de politique de rémunération, de l'organisation du temps de travail et de la réglementation (SG/DRH/ROR) réalise l'exercice d'harmonisation en respectant la contrainte de moyenne suivante :

- Agents en administration centrale : **3,28**
- Agents en service déconcentré : **3,44**

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 IV.

ANNEXE IV

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 1er 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 :

1er niveau		2ème 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	
	1er niveau	2ème niveau et emplois fonctionnel
de 0 à 2		
de 2 à 3		
de 3 à 4		
plus de 4		
Moyenne de l'harmonisation		