

**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

**Note de gestion du - 3 JUIL. 2012**  
**relative à la fixation, pour 2012, des coefficients de performance de l'indemnité de performance et de fonctions des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts affectés au ministère de l'égalité des territoires et du logement (METL) ou au ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE)**

NOR : DEVK1226684N

*(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 : indemnité de performance et de fonctions (IPF) des agents du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts affectés au METL ou au MEDDE - fixation des coefficients de performance

Catégorie : Directive adressée par les ministres aux services chargés de leur application	Domaine : Administration ; Fonction publique		
Mots clés liste fermée : Fonction Publique	Mots clés libres : Indemnité de performance et de fonctions		
Texte de référence : Décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010 relatif à l'IPF Arrêté du 30 décembre 2010 fixant les montants annuels de référence de l'IPF Note de gestion du 26 avril 2011 relative à la mise en oeuvre de l'IPF			
Circulaire abrogée : Note de gestion du 20 juin 2011			
Date de mise en application : 1er janvier 2012			
Pièces annexes : 4 annexes			
N° d'homologation Cerfa :			
Publication	<input checked="" type="checkbox"/> BO	<input type="checkbox"/> Site circulaires.gouv.fr	<input type="checkbox"/> Non publiée

La note de gestion du 26 avril 2011 décline les modalités de mise en place de l'indemnité de performance et de fonctions (IPF), et notamment les procédures permettant la fixation des parts fonction. Comme indiqué dans cette note de gestion, deux notes de service ministérielles (une du MAA et une du ministère chargé de l'écologie) relatives aux modalités et procédures de modulation de la part performance complètent le dispositif. L'objet de la présente note de gestion est, ainsi, de décrire ces dispositions pour les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts affectés dans les services du METL ou du MEDDE ou en directions départementales interministérielles sur des postes du METL ou du MEDDE.

### **1) Agents entrant dans le champ d'application des présentes dispositions**

Sont concernés par les dispositions de la présente note de gestion, les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts payés sur le programme 217. Il s'agit des agents affectés :

- dans un service du METL ou du MEDDE (administration centrale, DREAL, DEAL, DRI, DIRM, DIR, SN, SCN),

- dans une direction départementale interministérielle,

hors IPEF détachés sur emploi de DATE, exerçant des fonctions d'encadrement supérieur en administration centrale ou affectés en cabinet ministériel.

### **2) Précisions sur la part liée aux fonctions**

En matière de cotation de la part liée aux fonctions, la note de gestion du 26 avril 2011 continue à s'appliquer. Toutefois, les cotations des postes dans les services d'Ile-de-France et d'Outre-mer, ont été précisées (annexes I et II).

### **3) Modalités de fixation de la part liée à la performance**

La procédure de fixation du coefficient de performance 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 dans le cadre d'une procédure d'harmonisation.

C'est la situation de l'agent (affectation, grade) à la date du **1er mai 2012** qui est prise en compte lors de la procédure d'harmonisation.

### **4) Cas des changements de grade en cours d'année**

Dans l'hypothèse d'une promotion de grade en cours d'année, et dans l'attente de l'harmonisation future, la prise en compte de la nouvelle situation se fait comme suit :

- la part fonctions est adaptée à la nouvelle situation de l'agent (cotation, barème),

- le montant de la part performance est augmenté, dès la date de promotion, de 3 000 € pour une promotion à ICPEF et de 1 000 € pour une promotion à IGPEF.

Cela conduit au calcul d'un nouveau coefficient de part performance qui servira de référence pour l'harmonisation suivante.

## 5) Harmonisation et notification de l'IPF

Afin de s'assurer de la cohérence de l'ensemble des exercices d'harmonisation, les tableaux seront retournés au département ROR, sous la forme décrite à l'annexe IV.

Les harmonisateurs transmettront également le résultat de leur exercice aux chefs de service concernés qui se chargeront de la notification, selon le modèle 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.

## 6) Modalités de versement

L'IPF apparaît sur les fiches de paye sous la forme de deux lignes intitulées :

- IPF : part fonctions,
- IPF : part performance.

Comme indiqué dans la note de gestion du 26 avril 2011, l'IPF est mensualisée et les acomptes sont versés sur la base de 1/12<sup>ème</sup> de la part liée aux fonctions. Les acomptes de la part liée à la performance sont versés, quant à eux, sur la base de 95% \* 1/12<sup>ème</sup> de la part liée à la performance.

## 7) Calendrier de mise en œuvre

- jusqu'à mi-septembre 2012 : exercices d'harmonisation et tenue des commissions indemnitaires relatives à la part performance de l'IPF. Envoi des exercices d'harmonisation à la DRH (document en annexe IV),
- d'août à octobre 2012 : prise en compte des différents éléments en paye,
- octobre et novembre 2012 : 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/ROR2).

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

Pour le Ministre et par délégation,  
La directrice des ressources humaines

  
Hélène EXSBARTIER

## ANNEXE I

### Grille de cotation de la part fonction des ingénieurs affectés en DRI d'Ile-de-France

Libellé de fonction	Coefficient
* 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'une 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'une 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

#### *Eléments 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 de la note de gestion du 26 avril 2011 relative à la mise en œuvre de l'IPF pour le corps des IPEF).

## ANNEXE II

### Grille de cotation de la part fonction des ingénieurs affectés dans un service d'Outre-Mer (DEAL, DM)

Libellé de fonction	Coefficient
* chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	<b>2,5</b>
* chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service * responsable d'une entité de niveau 1 * responsable territorial	<b>3,0</b>
* chargé de mission rattaché à la direction * adjoint d'un chef de service	<b>3,5</b>
* chef de service * chargé de mission / chef de mission "à enjeux"	<b>4,0</b>
* directeur de mission / adjoint de directeur (hors emploi DATE)	<b>4,5</b>

#### *Eléments 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 de la note de gestion du 26 avril 2011 relative à la mise en œuvre de l'IPF pour le corps des IPEF).

## ANNEXE III

### Détermination de la part liée à la performance

La situation administrative (affectation, grade) des agents concernés s'examine en « équivalent temps plein » à la date du **1<sup>er</sup> mai 2012**.

#### 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 1,5 à 4,5.  
*Néanmoins, de manière exceptionnelle, et si la procédure d'évaluation le justifie, un coefficient de performance pourra être fixé en dehors de la fourchette. Les éléments explicatifs devront être mentionnés dans la notification à l'agent.*
- comprendre au maximum deux décimales, dans la perspective de ne comprendre plus qu'une seule décimale lors des prochains exercices,
- respecter une variation maximale individuelle de 1,0 par rapport au coefficient de performance 2011.

##### 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 :

- Harmonisation des MIGT : **2,30**
- Harmonisation du CGEDD : **3,60**,
- Harmonisation de l'administration centrale : **3,25**,
- Harmonisation des SCN par les directions d'administration centrale de rattachement : **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 IV.

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 (rappel) :

- chaque coordonnateur MIGT pour l'ensemble des services rattachés à la circonscription (DREAL, DRI, DIRM, DDI, DIR, SN, CETE),
- le vice-président du CGEDD pour l'ensemble des agents affectés au CGEDD,
- le Secrétariat général pour l'ensemble des IPEF affectés en administration centrale, y compris ceux exerçant des fonctions d'adjoint de sous-directeur,
- la DAC de rattachement pour les SCN ou assimilés.

## ANNEXE IV

### Éléments relatifs à l'harmonisation

Une fois les harmonisations réalisées, il convient de retourner à la Direction des Ressources Humaines (SG/DRH/ROR2) les éléments suivants :

#### **le tableau d'harmonisation complet comprenant pour chaque agent du groupe**

- le nom et le prénom,
- le grade et le service d'affectation,
- le calcul du coefficient de performance minimum,
- le coefficient de part fonctions 2012,
- l'intitulé du poste occupé par l'agent,
- le libellé de fonction-type auquel il se réfère (cf. Annexe II de la note du 26 avril 2011 et 2) de la présente note),
- le montant de la part fonctions 2012,
- le coefficient de part performance 2012,
- l'augmentation de coefficient de la part performance,
- les éléments de vérification de la moyenne de part performance,
- le montant éventuel de part exceptionnelle,
- les fiches justificatives (Annexe IV de la note du 26 avril 2011).

L'ensemble de ces éléments doit être adressé dès l'achèvement de l'exercice d'harmonisation et au plus tard le **1er octobre 2012** au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/ROR2).

Comme l'an passé, le cadre de ce tableau est disponible sur l'Intranet de la DRH.

## ANNEXE V

### Modèle de notification individuelle indemnitaire

#### **Note à l'attention de**

Madame, Monsieur,  
Prénom et Nom de l'agent  
Grade

Je vous invite à prendre connaissance du montant des primes qui vous sont allouées pour l'année 2012. Le montant de l'indemnité de performance et de fonctions (IPF) qui vous est attribué pour l'année 2012 (équivalent temps plein au 1<sup>er</sup> mai 2012) se décompose de la manière suivante :

#### **Part fonctions :**

- montant de référence :
- coefficient lié au poste :
- montant de la part fonctions :

#### **Part performance :**

- montant de référence :
- coefficient 2012 :
- montant de la part performance :

#### **Part exceptionnelle :**

#### **Montant total IPF 2012 :**

La régularisation du montant mensuel, calculé sur le douzième du montant annuel total indiqué ci-dessus, 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 15 jours 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.

## Éléments statistiques sur l'attribution de l'IPF 2012 au sein du groupe d'harmonisation

### Part fonctionnelle :

Grade Cotation	Nombre d'agents dans le groupe d'harmonisation			
	IGPEF	ICPEF	IPEF	total
6,0				
5,5				
5,0				
4,5				
4,0				
3,5				
3,0				
2,5				
Total				

### Performance :

Grade Coefficient (*)	Nombre d'agents dans le groupe d'harmonisation			
	IGPEF	ICPEF	IPEF	total
> à 4,50				
4,50 à 4,00				
4,00 à 3,50				
3,50 à 3,00				
3,00 à 2,50				
2,50 à 2,00				
2,00 à 1,50				
< à 1,50				
Total				

(\*) La borne supérieure est incluse et la borne inférieure est non incluse

N.B : des regroupements de grade pourront être faits afin de garantir l'anonymat des données fournies.