

Objet : mise en œuvre de la PFR pour les corps de catégorie A de la filière administrative du MEEDDM

Mots-clés : primes, modulation, indemnités, corps du MEEDDM

Textes réglementaires :

- décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à 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 22 décembre 2008 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats
- arrêté (en cours de parution) fixant les corps et emplois bénéficiant de la prime de fonctions et de résultats au MEEDDM
- circulaire DGAFP n° 002184 du 14 avril 2009 relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats

Résumé

La présente circulaire a pour objet de :

- 1) de présenter les principes de la prime de fonctions et de résultats (PFR) qui va se substituer, au cours de l'année 2010, aux différentes primes servies aux corps et emplois du MEEDDM suivants : attachés d'administration du ministère de l'équipement (AAE), conseillers d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (CAEDAD), inspecteurs des affaires maritimes (IAM), conseillers des affaires maritimes (CerAM), délégués au permis de conduire et à la sécurité routière (DPCSR),
- 2) de préciser la procédure relative à la fixation de la part liée aux fonctions
- 3) de préciser la procédure relative à la fixation de la part liée aux résultats
- 4) d'indiquer le calendrier de mise en œuvre

L'annexe au relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la fonction publique prévoit la mise en œuvre d'un nouveau régime indemnitaire identifiant une part fonctionnelle et une part individuelle pour les attachés régis par le statut commun institué par le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005. Dans ce cadre, un dispositif indemnitaire intitulé « prime de fonctions et de résultats » (PFR) a été élaboré. Au delà de la seule définition d'un nouveau régime indemnitaire pour les attachés, il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des corps relevant de la filière administrative.

La prime de fonctions et de résultats (PFR) n'est pas un nouvel étage indemnitaire. Elle s'inscrit au contraire dans une véritable démarche de refondation. Elle répond à un objectif de simplification et de clarification des primes servies aux agents. En se substituant aux diverses primes existantes et en distinguant une part liée aux fonctions exercées et une part liée aux résultats individuels de chaque agent, elle contribue à donner du sens et de la lisibilité au régime indemnitaire. Il s'agit d'un outil simple et pragmatique mis à disposition des responsables pour faciliter l'exercice de leurs responsabilités managériales.

Le MEEDDM s'est résolument engagé, en 2009, dans cette démarche de simplification. L'année 2010 en est la traduction concrète pour les corps et emplois de catégorie A de la filière administrative. Au delà du principe, défini dans la circulaire DGAFP n° 002184 du 14 avril 2009, de maintien individuel des montants indemnitaires lors du passage à la PFR, une augmentation significative de l'enveloppe indemnitaire a été retenue dans les mesures catégorielles pour 2010.

La présente circulaire décrit les différentes étapes nécessaires à la mise en œuvre, à compter du 1^{er} janvier 2010, de la PFR.

1) aspects réglementaires, corps et emplois bénéficiaires de la PFR

L'annexe I décline les aspects réglementaires (barèmes, primes supprimées et conservées) ainsi que les corps et emplois bénéficiaires de la PFR.

Les inspecteurs des affaires maritimes et les délégués au permis de conduire et à la sécurité routière sont rattachés au barème des attachés défini par l'arrêté du 22 décembre 2008.

Les montants individuels de la part fonctionnelle et de la part liée aux résultats sont respectivement déterminés comme suit :

- s'agissant de la part fonctionnelle, l'attribution individuelle est déterminée par application au montant de référence (cf. annexe I) d'un coefficient multiplicateur correspondant à la cotation du poste occupé. Cette part tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.
- s'agissant de la part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir, l'attribution individuelle est déterminée par application au montant de référence (cf. annexe I) d'un coefficient multiplicateur.

La dotation indemnitaire annuelle est la somme de ces deux parts. Elle est versée selon une périodicité mensuelle.

2) modalités de fixation de la part liée aux fonctions

La PFR vise à rendre l'attribution des primes plus cohérente et plus transparente, en en faisant un outil d'accompagnement de la mobilité, dans le cadre de parcours professionnels structurés.

Afin de répondre au mieux à ces principes, la grille de cotation des postes a été construite en respectant les objectifs suivants :

- une grille de cotation commune à tous les corps éligibles à la PFR
- pour une fonction donnée, un coefficient de cotation unique quelque soit le grade de l'agent qui occupe le poste. Ce coefficient sera appliqué au barème indemnitaire spécifique à chaque grade. Une exception, toutefois : les postes qui peuvent être occupés par des agents de 1^{er} ou de 2^{ème} niveau de grade (ex. adjoint à un chef de bureau d'administration centrale).
- La recherche d'une convergence avec le MAAP pour les postes en DDI
- la prise en compte de la cotation de DATE pour les postes de chefs de service et d'adjoints au chef de service en DREAL et DIRM

Ces objectifs ont conduit à construire 5 grilles de cotation par type de service :

- directions départementales interministérielles (DDI)
- DREAL, DIRM et DRI (IdF)
- autres services et SCN
- administration centrale
- fonctions de direction

L'annexe II décrit l'ensemble de ces grilles. Le nombre total de coefficients de la «part fonctions» est de 7, variant de 2,5 à 5,5 avec un pas de 0,5

Pour les fonctions de chargé de mission «enjeux», l'annexe IV devra être complétée par le chef de service et adressée à SG/DRH/DERR2 qui procédera à des contrôles de cohérence.

3) modalités de fixation de la part résultats

La fixation de la part résultats s'effectue, pour l'année 2010, en 3 étapes :

- afin de garantir le maintien du niveau indemnitaire lors du passage à la PFR, un montant de référence 2009 est, tout d'abord, établi. Le calcul de ce montant de référence est précisé en annexe III.
- à partir de ce montant de référence 2009, et compte tenu du montant de la part fonctions correspondant aux fonctions tenues, un coefficient de résultats minimum est calculé.
- compte tenu des différents éléments d'évaluation des agents et des propositions des chefs de service concernés, il est ensuite procédé à l'harmonisation pour fixer les coefficients de résultats définitifs

L'annexe III décrit l'ensemble du processus et les modalités de calcul de la part résultats. Le coefficient de résultats est, ainsi, compris dans la fourchette ~~1,50~~ à 4,50. 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 portés dans la notification à l'agent.

4) notification et modalités de recours

Une fois les coefficients de résultats harmonisés, les chefs de service notifient aux agents concernés leur dotation indemnitaire. L'annexe V propose un cadre de notification.

Les montants indemnitaires alloués, au titre de la PFR, peuvent faire l'objet d'un recours gracieux ou hiérarchique, dans un premier temps, puis, le cas échéant, auprès du président de la commission administrative paritaire concernée. Dans un premier temps, l'agent sollicite un entretien auprès de son responsable hiérarchique qui le reçoit dans un délai de 15 jours. Si le désaccord persiste, l'agent peut formaliser son recours, par écrit, à l'attention du président de la CAP compétente. Tout recours qui n'a pas été introduit dans les 2 mois suivant la date de notification sera rejeté.

5) modalités de versement

Pour l'année 2010, la PFR se substitue aux primes et indemnités dont des avances mensuelles ont été attribuées depuis le début d'année. Une bascule de primes sera effectuée, dans la mesure du possible, sur la paye du mois d'octobre ou du mois de novembre. Le cas échéant, un ajustement sera opéré sur la paye de décembre.

La PFR apparaît sur les fiches de paye sous la forme de 2 lignes intitulées

- PFR : part fonctions
- PFR : part résultats

Le cas échéant, il peut y avoir une ^{ème} 3 ligne: PFR : versement exceptionnel.

Pour l'année 2011, la PFR sera mensualisée et les premiers acomptes seront versés selon les modalités suivantes:

- 1/12ème de la part annuelle liée aux fonctions
- 1/12ème de la part annuelle 2010 liée aux résultats

6) calendrier de mise en oeuvre

En 2010, la traduction sur le bulletin de paye de la PFR doit intervenir sur les payes de novembre et décembre. Afin de respecter cet objectif, il convient de suivre le planning suivant :

- de juillet à mi septembre : détermination 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

- mi-septembre à mi-octobre : exercices d'harmonisation et tenue des commissions indemnitaires
- octobre à mi-novembre : prise en compte des différents éléments en paye
- novembre : notification aux agents et envoi des exercices d'harmonisation à la DRH (document en annexe VI à retourner au bureau DERR2)

PROJET

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
- conseillers d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables régis par le décret n°2007-1315 du 06/09/07
- inspecteurs des affaires maritimes régis par le décret n°97-1028 du 05/11/97
- conseillers des affaires maritimes régis par le décret n°2001-1255 du 21/12/01
- délégués au permis de conduire et à la sécurité routière régis par le décret n°97-1017 du 30/10/97

Primes et indemnités auxquelles la PFR se substitue

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires d'administration centrale (décret n°2002-62 du 14/01/02) et des services déconcentrés (décret n°2002-63 du 14/01/02)
- l'indemnité de polyvalence (décret n°98-941 du 20/10/98)
- la prime de rendement d'administration centrale (décret n°50-196 du 6 février 1950 et arrêté du 10/11/06)
- l'indemnité de fonctions et de résultats (décret n°2004-1082 du 13/10/04)
- l'indemnité proportionnelle (décret n°98-852 du 16/09/98)
- la prime spécifique (décret n°98-853 du 16/09/98)
- l'indemnité pour travaux supplémentaires et sujétions spéciales (décret n°96-88 du 02/02/96)
- l'indemnité de fonctions (décret n°2003-1068 du 10/11/03)
- la prime de traitement automatisée de l'information dite « prime informatique » (décret n°71-343 du 29/04/71)
- toute autre prime liée aux fonctions ou à la manière de servir des agents : ex. l'indemnité forfaitaire de sujétions allouées à certains agents de la MIILOS (décret n°2003-1292 du 26/12/03)

Primes et indemnités maintenues

- indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels instituée par le décret n° 2001-1148 du 5 décembre 2001

Le versement et les modalités d'attribution de la NBI sont maintenus au MEEDDM.

Barèmes applicables pour les corps et emplois bénéficiaires (arrêté du 22 décembre 2008)

Administration centrale

	Fonctions	Résultats	Plafonds
Attaché, IAM, DPCSR	2 600	1 700	25 800
APAE, IPAM, DPPCR	3 200	2 200	32 400
Emploi fonctionnel	3 500	2 400	35 400

Services déconcentrés, établissements publics et SCN

	Fonctions	Résultats	Plafonds
Attaché, IAM, DPCSR	1 750	1 600	20 100
APAE, IPAM, DPPCR	2 500	1 800	25 800
Emploi fonctionnel	2 900	2 000	29 400

PROJET

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 fonction définie ci-dessous.

Agents affectés en DDI

Grade concerné	Libellé de fonction	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	3,0
	* responsable d'une entité de niveau 1 (encadrement de plus de 10 agents)	3,5
APAE/CAEDAD IPAM/CerAM DPPCSR	* chargé d'études, chargé de mission	2,5
	* responsable territorial * adjoint d'un chef de service	3,0
	* chef de service * chargé de mission rattaché à la direction	3,5
	* chef de service (encadrement de plus de 40 agents)	4,0
	* directeur de mission	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 : cellule, bureau, pôle
- les cotations 3,0 (1^{er} niveau de grade) et 3,5 (2^{ème} niveau de grade et emploi fonctionnel) correspondent aux cotations d'un responsable d'entité de niveau 1 ou de chef de service en DDI. Les cotations 3,5 ou 4,0 – utilisées de façon limitée - correspondent à un encadrement important (plus de 10 agents ou plus de 40 agents)

Agents affectés en DREAL, DRI ou DIRM

Grade concerné	Libellé de fonction	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 * responsable d'une entité de niveau 1 * spécialiste	3,0
	* adjoint à un chef d'entité de niveau 2 * expert * responsable d'une entité de niveau 1 (encadrement de plus de 10 agents)	3,5
APAE/CAEDAD IPAM/CerAM DPPCSR	* chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1 ou 2 * adjoint d'une entité de niveau 2	3,0
	* adjoint chef de service (direction de groupe III) * chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service * responsable entité de niveau 2 * spécialiste	3,5
	* adjoint chef de service (direction de groupe II) * chef de service (direction de groupe III) * chargé de mission « à enjeux » * responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents) * expert	4,0
	* adjoint chef de service (direction de groupe I) * chef de service (direction de groupe II)	4,5
	* chef de service (direction de groupe I)	5,0

Éléments de lecture :

- la notion de groupe pour les fonctions de chef de service ou d'adjoint correspond au classement DREAL défini par l'arrêté du 30 décembre 2009
- les notions « expert » ou « spécialiste » s'entendent au sens « comité de domaine »
- les cotations 3,0 (1^{er} niveau de grade) et 3,5 (2^{ème} niveau de grade et emploi fonctionnel) correspondent aux cotations d'un responsable d'entité de niveau 1 ou de niveau 2 en DREAL. Les cotations 3,5 ou 4,0 – utilisées de façon limitée - correspondent à un encadrement important (plus de 10 agents ou plus de 40 agents)
- 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 MEEDDM, les SCN, les STC, la MIILOS

Grade concerné	Libellé de fonction	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 * responsable d'une entité de niveau 1 * spécialiste	3,0
	* adjoint à un chef d'entité de niveau 2 * expert * responsable d'une entité de niveau 1 (encadrement de plus de 10 agents) * inspecteur auditeur de la MIILOS	3,5
APAE/CAEDAD IPAM/CerAM DPPCSR	* chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1 ou 2 * adjoint d'une entité de niveau 2	3,0
	* chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité supérieure à 2 * responsable entité de niveau 2 * spécialiste * inspecteur auditeur de la MIILOS	3,5
	* chargé de mission « à enjeux » * responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents) * expert	4,0
	* responsable d'une entité supérieure 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 »
- les cotations 3,0 (1^{er} niveau de grade) et 3,5 (2^{ème} niveau de grade et emploi fonctionnel) correspondent aux cotations d'un responsable d'entité de niveau 1 ou de niveau 2. Les cotations 3,5 ou 4,0 – utilisées de façon limitée - correspondent à un encadrement important (plus de 10 agents ou plus de 40 agents)
- 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 administration centrale

Grade concerné	Libellé de fonction	Coefficient
AAE IAM DPCSR	* chargé d'études, chargé de mission au sein d'un bureau * responsable d'une entité au sein d'un bureau	2,5
	* chargé d'études, chargé de mission rattaché à un niveau supérieur au bureau * responsable de pôle (cf bureau) * spécialiste	3,0
	* adjoint à un chef de bureau * chef de bureau * expert * chargé de mission « à enjeux »	3,5
APAE/CAEDAD IPAM/CerAM 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 une sous-direction) * chargé de mission « à enjeux » * expert * adjoint à un chef de département, de mission (avec bureaux ou équivalent)	4,0
	* adjoint à un sous-directeur ou à un chargé de sous-direction * chef de département (avec bureaux)	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 sur des fonctions de direction

Grade concerné	Libellé de fonction	Coefficient
CAEDAD CerAM	* directeur de mission * directeur adjoint DIR * directeur CIFP * directeur SCN	4,5
	* chargé de sous-direction * adjoint directeur régional * directeur adjoint CETE, SN, DIR exploitation * directeur SCN rattaché à un service	5,0
	* directeur DIR, SN, CETE, STC * directeur SCN rattaché à une DAC	5,5

Dispositions particulières

Afin de tenir compte de certaines particularités, un complément de part « fonctions » est mis en place pour la prime informatique, les services déconcentrés d'IdF et les SCN qui sont aujourd'hui sur le régime de centrale. Ce complément est le suivant :

- prime informatique

	Analyste	Chef de projet
CAE	0,8	1,4
APAE	1,0	1,6
Attachés	1,2	2,0

- services déconcentrés d'IdF et SCN aujourd'hui sur le régime de centrale

	IdF
CAE	0,5
APAE	0,5
Attachés	1,0

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 ».

ANNEXE III

Détermination de la part liée aux résultats

Étape 1 : Calcul du montant de référence :

Afin de garantir, à chaque agent, que le basculement à la PFR ne génère pas de baisse de son régime indemnitaire, un montant de référence 2009 est calculé. Ce montant prend en compte le coefficient de modulation individuel 2009 et la dotation initialement prévue dans le plan de revalorisation indemnitaire des attachés pour 2010, sous réserve que cette dotation ne soit pas inférieure à celle de 2009. Il est, donc, égal à

$$\text{Montant de référence 2009} = \text{coefficient indemnitaire 2009} \times \text{dotation 2010 (4}^{\text{ème}} \text{ tranche)}$$

Les montants de dotation 2010 (4^{ème} tranche) sont les suivants :

	AC	SD
CAE HeA	19 000 €	17 300 €
CAE	17 200 €	16 200 €
APAE	15 700 €	14 400 €
Attachés	11 800 €	9 500 €

Ce calcul s'applique pour les corps d'attachés, de délégués au permis de conduire et à la sécurité routière et d'inspecteurs des affaires maritimes. Il convient, par ailleurs, d'ajouter à ce montant calculé, les primes qui sont incluses dans la PFR (prime informatique, indemnité MIILOS notamment).

Étape 2 : calcul du coefficient de résultats (R) minimum

Le coefficient R (part « résultats ») d'un agent pour lequel le calcul du montant de référence n'a pas été possible (sortie d'école) ou qui arrive dans un groupe d'harmonisation sera le suivant :

- attachés ou assimilés : **2,00**
- APAE, CAEDAD ou assimilés : **1,50**

Ces coefficients seront examinés au regard, a minima :

- d'un maintien global du montant de PFR lors d'une promotion
- d'un maintien du coefficient R lors d'une mutation
- d'un examen de l'historique de l'indemnitaire lors d'un accueil en détachement

Le coefficient R minimum est le maximum entre le coefficient d'entrée et le coefficient de référence issu du calcul du montant de référence.

Exemples de calcul :

1) attaché de SD qui a eu un coefficient de 1,05 en 2009 et sur un poste coté 3,0
le montant de référence est : $1,05 \times 9\,500 \text{ €} = 9\,975 \text{ €}$
le coefficient de référence est : $(9\,975 \text{ €} - (3,0 \times 1\,750 \text{ €})) / 1\,600 \text{ €} = 2,95$
→ donc le coefficient minimum est = $\max(2,95 ; 2,00) = \mathbf{2,95}$

2) APAE d'AC qui a eu un coefficient de 0,95 en 2009 et sur un poste coté 4,0
le montant de référence est : $0,95 \times 15\,700 \text{ €} = 14\,915 \text{ €}$
le coefficient de référence est : $(14\,915 \text{ €} - (4,0 \times 3\,200 \text{ €})) / 2\,200 \text{ €} = 0,97$
→ donc le coefficient minimum est = $\max(0,97 ; 1,50) = \mathbf{1,50}$

Étape 3 : calcul du coefficient de résultats (R) définitif

Les chefs de service, au regard des éléments d'évaluation de 2009, font des propositions de coefficients de résultats, en cohérence avec l'évaluation faite de l'agent. L'harmonisation des coefficients de résultats est réalisée par le comité des directeurs pour l'administration centrale et les services rattachés et par les DREAL (catégorie A) ou les MIGT (catégorie A+) pour les services déconcentrés.

Règles relatives à l'harmonisation :

- effectif au 1^{er} mai 2010 (chaque agent est compté pour 1)
- respect d'une enveloppe complémentaire (en plus du calcul du coefficient R minimum) globale correspondant à un coefficient moyen supplémentaire, par agent du groupe d'harmonisation, de **0,35** en SD et **0,30** en AC. L'enveloppe complémentaire est, donc, égale au produit de nombre d'agents par le coefficient concerné.

Cela conduit aux montants moyens suivants :

	AC	SD
CAEDAD, CerAM	720 €	700 €
APAE, IPAM, DPPSCR	660 €	630 €
Attachés, IAM, DPCSR	510 €	560 €

L'augmentation maximale individuelle du coefficient R (par rapport au coefficient minimum) est fixée à **1,00**.

Cela conduit aux montants maximum d'augmentation suivants :

	AC	SD
CAEDAD, CerAM	2 400 €	2 000 €
APAE, IPAM, DPPSCR	2 200 €	1 800 €
Attachés, IAM, DPCSR	1 700 €	1 600 €

ANNEXE IV

**Chargé de mission à « enjeux »
PFR - fiche de présentation du coefficient de fonctions – Année 2010**

Informations relatives au service :

Dénomination du service :

Grille de cotation¹ :

Informations relatives à l'agent (en fonction au 1^{er} mai 2010)

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 : DDI, DREAL/DIRM/DRI, Autres, AC ou Direction

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, Mademoiselle, Monsieur,
Prénom et Nom de l'agent

Je vous invite à prendre connaissance du montant des primes qui vous sont allouées pour l'année 2010.

Le montant de la prime de fonctions de fonctions et de résultats (PFR) qui vous est attribué pour l'année 2010 se décompose de la manière suivante :

Part fonctions			Part résultats			PFR 2010
Montant de référence	Coefficient	Montant part fonctions	Montant de référence	Coefficient	Montant part résultats	

La régularisation du montant mensuel, calculé sur le douzième du montant annuel total indiqué ci-dessus, sera effectué, au prorata du temps de présence ou du temps partiel, avec la paie du mois de

Signature

Cette notification peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du chef de service, 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 ou d'un recours auprès du président de la commission administrative paritaire compétente

ANNEXE VI

Eléments relatifs à l'harmonisation

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

1) le tableau d'harmonisation complet comprenant pour chaque agent du groupe

- le nom et le prénom
- le grade et le service d'affectation
- les éléments de calcul du montant de référence
- les éléments de calcul de la part fonctions (y compris les compléments éventuels)
- les éléments de calcul de la part résultats
- la vérification du respect de l'enveloppe

2) les fiches justificatives (Annexe IV)

L'ensemble de ces éléments doivent être adressés dans le courant du mois de novembre.

Un cadre de tableau est joint.