

Circulaire du 20 juillet 2005 relative au régime indemnitaire applicable en 2005 aux fonctionnaires de la filière administrative de l'administration centrale ou des services déconcentrés, gérés par l'équipement et exerçant en administration centrale au ministère de l'écologie et du développement durable

NOR : *DEVG0540312C*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

Décret n° 2002-61 modifié par le décret n° 2004-1267 du 23 novembre 2004 - IAT ;

Arrêté du 23 novembre 2004 fixant les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité en faveur de certains personnels du ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer (*J.O.* du 26 novembre 2004) ;

Décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002 - IFTS de l'administration centrale 2002 (*J.O.* du 15 janvier 2002) et arrêté modificatif du 26 mai 2003 (*J.O.* du 11 juin 2003) ;

Arrêté du 8 février 2002 définissant les corps de fonctionnaires et catégories d'agents non titulaires éligibles par assimilation aux indemnités relatives aux décrets n° 2002-62 et n° 2002-63 du 14 janvier 2002 ;

Décret n° 98-941 du 20 octobre 1998 relatif à l'indemnité de polyvalence pour les services déconcentrés ;

Décret n° 50-196 du 6 février 1950 - Prime de rendement ;

Décret n° 2004-1082 du 13 octobre 2004 relatif à l'indemnité de fonctions et de résultats en faveur de certains personnels des administrations centrales ;

Arrêté du 16 février 2005 relatif à l'indemnité de fonctions et de résultats en faveur de certains personnels de l'administration centrale du ministère de l'écologie et du développement durable (*J.O.* du 26 février 2005).

La ministre de l'écologie et du développement durable à Messieurs les directeurs d'administration centrale de l'environnement.

1. Economie générale du nouveau dispositif

Le MEDD définit les règles régissant l'ensemble des primes des fonctionnaires de la filière administrative de l'administration centrale ou des services déconcentrés, gérés par l'équipement et exerçant en administration centrale au ministère de l'écologie et du développement durable. Il détermine les montants moyens affectés à chacune des primes intégrant ce dispositif, consacrant ainsi, pour cette catégorie de personnel, la séparation avec le régime relevant du ministère chargé de l'équipement, déjà opérée en 2002.

Les agents du ministère de l'écologie et du développement durable, fonctionnaires de la filière administrative gérés par l'équipement, bénéficient selon le grade de deux ou de trois niveaux de primes :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ou l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), selon le niveau de leur indice :

- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) (décret initial n° 2002-61 du 14 janvier 2002, *JO* du 15 janvier 2002), pour les personnels administratifs dont l'indice brut est au plus égal à 380 (indice nouveau majoré 359) ; ce sont les agents des catégories C et B jusqu'au 7^e échelon ;

- Ce texte a été modifié par le décret n° 2004-1267 du 23 novembre 2004. Il intègre notamment la possibilité d'appliquer une majoration géographique. Cette disposition a permis de compenser la NBI au titre des cinq premières tranches du Protocole DURAFOUR dite « géographique » pour les agents des régions qui en bénéficiaient.

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) de l'administration centrale (décret 2002-62 du 14 janvier 2002 et arrêté du 14 janvier 2002, *JO* du 15 janvier 2002), pour les fonctionnaires de la filière administrative des catégories A et B à partir du 8^e échelon ;

- la prime de rendement (PR) ou l'indemnité de polyvalence (IP) :

- la prime de rendement, pour les services d'administration centrale (décret n° 50-196 du 6 février 1950) ;

- l'indemnité de polyvalence, pour les services déconcentrés (décret n° 98-941 du 20 octobre 1998) ;

- l'indemnité de fonctions et de résultats (IFR) : cette prime a été instituée par le décret interministériel n° 2004-1082 du 13 octobre 2004. Son arrêté d'application au MEDD du 16 février 2005 est publié au *J.O.* du 26 février (NOR : FPPA0400142A). Elle concerne les personnels de la catégorie A relevant de l'administration centrale.

Pour information, l'indemnité de fonction (IF), créée par décret du 9 octobre 2001 pour les personnels de la filière administrative exerçant au ministère chargé de l'environnement a été abrogée à compter du 1^{er} janvier 2005. Sa disparition n'affecte pas les dotations moyennes par grade.

2. Le régime indemnitaire

Par souci de simplification, les directeurs feront leurs propositions par agent sous forme d'un montant unique pour l'année, sans considération de la répartition entre ces trois primes. La répartition entre ces trois primes (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ou indemnité d'administration et de technicité, indemnité de polyvalence ou prime de rendement, indemnité de fonctions et de résultats) sera effectuée dans un deuxième temps, à d'autres niveaux (voir § 4.3), sur la base de l'attribution individuelle et au regard du plafond spécifique à chaque prime dont relève le grade de l'agent bénéficiaire.

3. Principes de calcul des primes

Le calcul des primes repose sur trois éléments :

- le calcul par direction d'une enveloppe globale ;
- la détermination par le directeur du montant de prime proposé ;
- le respect absolu des plafonds indemnitaires.

3.1. Détermination des enveloppes globales

La répartition des primes s'effectue par direction ; on entend par direction, les directions d'administration centrale, le service de l'inspection générale de l'environnement, l'institut français de l'environnement, les deux contrôles financiers et le bureau du cabinet.

Pour permettre une meilleure utilisation des crédits, une dotation unitaire de base est définie par grade. Elle correspond à la dotation budgétaire par grade allouée pour chaque agent ayant travaillé toute l'année à temps plein (voir les annexes II et III de la présente circulaire).

A partir de la dotation budgétaire unitaire par grade, chaque direction détermine son enveloppe globale modulable qui correspond à la somme des produits obtenus en multipliant la dotation budgétaire unitaire de chaque grade par les effectifs réels *pro rata temporis* (voir annexes II ou III).

Ce calcul, présenté dans les formes du tableau prévu à l'annexe IV, est communiqué à SDRH3 (DGA) qui notifie à chaque direction son enveloppe globale définitive.

3.2. Principe de répartition des dotations

Les dotations de la direction ou du service gestionnaire sont réparties par grade, regroupés en corps, puis en catégorie de la fonction publique (catégorie A, catégorie B, catégorie C).

Dans la mesure du possible, la fixation des bornes d'encadrement de la modulation doit favoriser le respect des enveloppes par corps et grade au niveau de chaque direction de l'administration centrale. Le respect de la répartition par corps et grade constitue un objectif global pour l'ensemble des directions de l'administration centrale.

La dotation de l'enveloppe globale ne peut en aucun cas être dépassée.

3.3. Principe de respect des plafonds

Un plafond est associé à chaque grade ; il correspond à la somme des plafonds réglementaires inhérents aux composantes du régime indemnitaire de l'agent.

Les primes individuelles sont attribuées en référence au plafond proratisé, selon le temps de présence.

S'agissant des régions éligibles à la majoration géographique, il conviendra de s'assurer que le total de l'attribution relative à la part modulable et du complément géographique respecte bien le plafond majoré.

4. Rôle des directions dans la procédure d'attribution des primes des personnels administratifs

4.1. Compétences des directions

Chaque directeur établit une proposition unique d'attribution individuelle toutes primes confondues pour chaque agent qui est affecté dans son service à la date de la présente circulaire. La modulation des primes constitue l'un des outils de management. Le supérieur hiérarchique peut fonder sa modulation sur des critères tels que l'engagement personnel et professionnel, la charge de travail, la disponibilité dans les périodes de sollicitation exceptionnelle, l'assiduité, la qualité du travail fourni et les résultats face aux objectifs, la qualité des relations dans le travail et avec les usagers...

Il est demandé aux chefs de service d'encadrer la modulation individuelle pour 2005 dans les conditions suivantes :

- +/- 5 % de la dotation globale de gestion pour la catégorie C ;
- +/- 10 % de la dotation globale de gestion pour la catégorie B ;
- +/- 20 % de la dotation globale de gestion pour la catégorie A.

Il s'agit de fourchettes normales de modulation qui peuvent être appliquées sauf situation particulière mentionnées à l'annexe I. En règle générale, les agents nouvellement promus ont vocation à se voir attribuer un coefficient en bas de fourchette ou légèrement au-dessus. Bien entendu, on veillera à ce que les agents promus au grade supérieur ne voient pas leur attribution baisser et leur coefficient de modulation pourra être fixé en conséquence. Le cas échéant, les chefs de service ont toute latitude pour fixer un coefficient de modulation inférieur au minimum de gestion proposé. De même, dans la limite des plafonds réglementaires, ils peuvent fixer un coefficient de modulation supérieur au coefficient maximum de modulation proposé. »

Les éventuelles dérogations à ce principe d'encadrement de la modulation, à la baisse ou à la hausse, devront faire l'objet d'un court rapport.

4.2. Modalités d'attribution des primes par les directions

La procédure d'attribution des primes s'effectue donc par DIREN. Le directeur propose pour chaque agent un montant unique de prime qui est modulé pour tenir compte des responsabilités et de la manière de servir. Par ailleurs, sont précisées au paragraphe 1.3 de l'annexe I les règles particulières applicables en cas de sortie d'école ou de concours, en cas de mutation et d'affectation en cours d'année, et en cas de promotion en cours d'année. S'agissant de la prise en compte des changements de grade, lorsque les arrêtés de nomination dans le nouveau grade sont pris avec plusieurs mois de retard, l'agent conserve son droit à bénéficier de la dotation indemnitaire de son nouveau grade à compter de sa date de nomination. Les rappels d'attribution fixés par le chef de service doivent être effectués sur la base de la dotation individuelle du nouveau grade.

S'agissant des régions éligibles à majoration géographique, le principe de la modulation ne s'applique que sur la dotation budgétaire unitaire ; le complément géographique existant pour les régions éligibles à majoration géographique constitue une part fixe.

Les règles de répartition et de plafonnement indiquées aux 3.2 et 3.3 ci-dessus doivent être respectées.

4.3. Examen des propositions d'attribution individuelles

L'annexe V est transmise, par voie électronique, par SDRH3 (DGA) aux directions.

Chaque direction communique, dans les formes du tableau prévu à l'annexe V, la liste de ses agents qui relèvent de la présente note, classés par grade en indiquant le temps de présence réel annuel (quotité de travail : temps plein ou partiel ; temps de présence annuel dans la direction).

Elle remplit les colonnes relatives à l'année 2004 de l'annexe V.

Chaque direction établit ses propositions individuelles en complétant l'annexe V et communique à SDRH3 (DGA), en retour de courrier électronique et en s'assurant du respect de la confidentialité des informations transmises, la répartition nominative des primes proposée par le directeur.

Le tableau dûment complété devra être adressé au bureau SDRH3 (DGA) (à claudine.baverel@ecologie.gouv.fr et copie à marc.ledet@ecologie.gouv.fr pour le vendredi 16 septembre 2005 au plus tard.

SDRH3 (DGAFAI) vérifie le respect :

- de l'enveloppe globale allouée ;
- du plafond indemnitaire proratisé ;
- des plafonds de référence fixés dans les textes.

Après validation, SDRH3 (DGA) transmet les tableaux au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer (bureau DPSM/AC1).

Dès la vérification de la situation de l'agent par la DPSM/AC1, une copie du montant définitif des primes est communiquée par SDRH3 (DGA) aux directions d'administration centrale concernées. Il appartient ensuite à chaque DAC de notifier à l'agent son attribution.

5. Information des représentants du personnel et des agents - recours

Vous voudrez bien constituer, au niveau de chaque direction, une commission d'information présidée par le chef de service ou son représentant associant les représentants du personnel. Il est recommandé de réunir au début de 2006 cette commission, pour débattre du bilan statistique de la répartition effectuée au sein du service en 2005 et d'évoquer les perspectives 2006. Il est recommandé, en ce qui concerne le travail de synthèse, de respecter la présentation statistique, de ne pas par conséquent communiquer de chiffre sur les grades qui comporteraient moins de trois agents. De même les cas nominatifs n'ont pas à être abordés dans ce cadre.

Ces règles de transparence collectives doivent être accompagnées d'une communication individuelle et confidentielle du montant indemnitaire retenu pour chaque agent. Un modèle de notification aux agents est proposé en annexe VI.

Les décisions administratives individuelles d'attribution des primes sont susceptibles d'être ouvertes aux voies de recours gracieux et contentieux habituelles.

Pour la ministre et par
délégation :
Par empêchement du directeur
général de l'administration :
Le directeur général adjoint,
F. Massé

Annexe I. - Modalités de prise en compte des positions administratives particulières des agents.

Annexe II. - Tableau Excel donnant, par grade de l'administration centrale, la dotation budgétaire unitaire 2005 et le plafond indemnitaire global.

Annexe III. - Tableau Excel donnant, par grade des services déconcentrés exerçant en administration centrale, la dotation budgétaire unitaire 2005 et le plafond indemnitaire global.

Annexe IV. - Modèle de fiche de calcul de l'enveloppe globale.

Annexe V. - Tableau des propositions individuelles.

Annexe VI. - Exemple de notification aux agents.

ANNEXE I MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DES POSITIONS ADMINISTRATIVES PARTICULIÈRES DES AGENTS

1.1. Les temps de présence

Les temps de présence utilisés pour le calcul des primes font référence à une année de 360 jours comportant des mois de 30 jours.

Méthode de calcul des temps de présence :

$100\% = 30 \text{ jours/mois} \times 12 = 360 \text{ jours/an.}$

L'attention des services est appelée sur la situation des agents qui, au cours de l'année considérée, ont bénéficié de congés en conservant l'intégralité de leur traitement en application de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Ainsi, s'agissant de congé pour maternité ou paternité, de congé pour accident de service et de congé de maladie ordinaire (dans la limite de 90 jours d'absence maximum), ce temps de congé sera considéré comme temps de présence ouvrant droit à primes.

1.2. Les coefficients réducteurs du temps de présence

Lorsqu'un agent bénéficie des dispositions particulières ci-après, le calcul du taux de travail se conforme aux règles suivantes :

- temps partiel : les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte en appliquant à la durée réelle de ces périodes les coefficients réducteurs ci-après :

- travail à mi-temps coefficient de 0,500
- travail à 60 % coefficient de 0,600
- travail à 70 % coefficient de 0,700
- travail à 80 % coefficient de 0,8571 (cf. note 1) , soit 32/35
- travail à 90 % coefficient de 0,9143 (cf. note 2) , soit 32/35.

- cessation progressive d'activité : les fonctionnaires admis, sur leur demande, au bénéfice de la cessation progressive d'activité ont les mêmes droits que ceux autorisés à travailler à mi-temps, le coefficient appliqué pour le calcul du temps de présence est donc égal à 0,500 ;

- mi-temps thérapeutique : le coefficient de 0,500 s'applique également aux agents qui bénéficient de cette disposition ;
- congé de formation : si le congé de formation est à temps plein, l'agent perd le bénéfice de ses primes et indemnités et ne compte pas dans l'effectif de calcul de l'enveloppe du service. S'il est à temps partiel, l'agent peut bénéficier de primes et indemnités au prorata de son temps de présence et doit donc être pris en compte dans l'effectif de calcul de l'enveloppe du service.

En conséquence, les périodes pendant lesquelles les agents sont placés dans l'une des positions suivantes n'entrent pas en compte dans la détermination du temps de présence :

- congé de maladie à demi-traitement ;
- congé de longue ou grave maladie ou de longue durée ;
- congé parental ;
- disponibilité ;
- congé de formation à temps plein ;
- congé de fin d'activité.

Toutefois, si le congé de longue maladie résulte d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions de l'agent, ce sont les dispositions concernant les accidents de service qui s'appliquent.

1.3. Règles particulières

*Agents issus d'un concours externe
ou interne, ou sortis d'école*

En règle générale, une attribution calculée sur la base de la borne inférieure de la fourchette de modulation du grade est appliquée aux agents issus d'un concours ou sortis d'école.

En particulier, les attachés recrutés à la sortie des IRA en 2004, dont la manière de servir ne peut encore être appréciée, se verront attribuer 80 % de la dotation de leur grade.

L'attribution a ensuite vocation à augmenter plus ou moins vite selon les résultats obtenus par l'agent, comme le niveau des responsabilités qui lui sont confiées.

Pour les agents qui occupaient déjà un emploi dans la fonction publique, il pourra être dérogé à la règle générale si la manière de servir de l'agent le justifie. Cette dérogation sera accompagnée d'un rapport circonstancié.

Mutations et affectations en cours d'année

Si la mutation ou l'affectation intervient avant la date de retour des propositions des chefs de service, ces agents seront pris en compte dans l'effectif de la direction d'affectation qui fixera le montant de leur prime. Le service gestionnaire compétent pour proposer la modulation se mettra en rapport avec le service de départ pour obtenir tous les éléments d'appréciation nécessaires.

Les agents nouvellement recrutés après la date de retour des propositions des chefs de service et qui n'ont pas d'antériorité au titre des régimes indemnitaires dans l'administration feront l'objet d'un traitement particulier sur la base d'un montant correspondant à 80 % de la dotation de leur grade.

Les agents recrutés après la date de retour des propositions des chefs de service et qui ont une antériorité au titre des régimes indemnitaires dans l'administration feront l'objet d'un traitement particulier sur la base d'un montant qui tiendra compte des attributions versées l'année antérieure (cf. note 3) . En particulier, pour les agents venant du ministère chargé de l'équipement, l'attribution au MEDD prendra en compte le coefficient de prime attribué par l'équipement l'année antérieure (attesté dans la notification adressée à l'agent), pour l'appliquer à la dotation du grade arrêtée dans le régime du MEDD de l'année en cours (cf. note 4) .

Promotions en cours d'année

En cas de changement de grade, la date à prendre en considération pour le calcul des primes est celle de la nomination dans le grade, et non celle de l'affectation dans le poste.

Les agents ayant connu une promotion à un grade supérieur avant la date de retour des propositions des chefs de service donneront lieu à la fixation par la direction d'affectation de deux allocations partielles, dans leur grade d'origine et dans leur grade de promotion, prises en compte chacune au *pro rata temporis*. Les agents nouvellement promus dans un grade ont normalement vocation à se voir attribuer un montant correspondant à 80 % de la dotation de leur nouveau grade. Cette règle ne concerne toutefois pas les simples avancements d'échelon même s'ils se traduisent par une augmentation de la dotation globale. Bien entendu, on veillera, en règle générale, à ce que les agents promus au grade supérieur et n'ayant pas démérité ne voient pas leur attribution baisser, et leur coefficient individuel sera fixé en conséquence (cf. note 5) .

Dans le cas des promotions intervenant postérieurement à la date de retour des propositions des chefs de service, si la nomination dans le grade est prononcée dans un délai compatible avec le versement du solde des primes de l'année en cours, une allocation particulière pourra être calculée sur la base de 80 % de la dotation globale du nouveau grade dans l'attente de la détermination de la nouvelle répartition pour l'ensemble des agents l'année suivante. On veillera à ce que ce montant soit au moins égal à l'allocation fixée dans le grade d'origine.

Des dérogations seront toutefois admises pour tenir compte de circonstances particulières. Elles seront accompagnées d'un rapport argumenté.

Situation résultant d'un effet rétroactif

Les crédits relatifs aux primes et indemnités n'étant pas reconductibles l'année suivante, le principe général qui prévaut en matière indemnitaire est qu'il n'y a pas de rétroactivité.

Toutefois, si les crédits le permettent, les cas de rétroactivité des décisions et arrêtés personnels pourront être examinés de manière individuelle.

La somme correspondant à ce complément constituera un ajustement exceptionnel non reconductible dans le respect des plafonds réglementaires applicables à chaque régime indemnitaire qui, de fait, ne sera pas pris en compte dans la mensualisation. Ce complément non reconductible sera motivé et identifié expressément dans les tableaux d'attributions retournés par les chefs de service et dans la notification à l'agent avec l'intitulé « ajustement exceptionnel ».

Compléments de dotations spécifiques

Certains agents bénéficient à titre personnel d'un montant indemnitaire qui leur a été attribué il y a plusieurs années (cf. note 6) et qui leur est maintenu tant que les dotations globales n'auront pas atteint les montants individuels antérieurs. Ce complément est automatiquement calculé par le ministère de l'équipement et versé avec l'IAT ou l'IFTS.

Barème 2005 pour les fonctionnaires équipement de l'administration centrale

| GRADES ADMINISTRATION CENTRALE | DOTATION BUDGÉTAIRE unitaire environnement 2005 hors complément géographique (part modulable) | COMPLÉMENT GÉOGRAPHIQUE 2005 pour les régions éligibles à majoration géographique (part fixe) | PLAFOND SOMME des plafonds réglementaires pour les régions éligibles à majoration géographique |
|---|--|--|---|
| Attaché PPAL. 1.CL A.C. | 14 436 | 0 | 37 434,05 |
| Attaché PPAL. 2.CL A.C. | 13 523 | 0 | 33 997,77 |
| Attaché > 8 = ECH A.C. | 10 995 | 0 | 15 898,55 |
| Attaché < 8 ECH A.C. | 9 607 | 0 | 15 898,55 |
| Attaché stage A.C. | 9 607 | 0 | 9 778,60 |
| | | | |
| Chargé d'études documentaires PPAL. 1.CL S.D. | 14 436 | 0 | 37 434,05 |
| Chargé d'études documentaires PPAL. 2.CL S.D. | 13 523 | 0 | 33 997,77 |
| Chargé ET.DOC. > 8 = ECH | 10 995 | 0 | 15 898,55 |
| Chargé ET.DOC.< 8 ECH | 9 607 | 0 | 15 898,55 |
| Chargé ET.DOC. STAGE | 9 607 | 0 | 9 778,60 |
| | | | |
| S.A.CL. EXCEP. affecté en A.C. | 7 820 | 792 | 10 425,43 |
| S.A.CL. SUP. affecté en A.C. | 6 693 | 792 | 10 046,19 |
| S.A.CL. NOR. > 8 = ECH affecté en A.C. | 5 841 | 792 | 9 489,36 |
| S.A.CL. NORM. < 8 ECH affecté en A.C. | 4 357 | 792 | 9 474,31 |
| S.A.CL NOR. STAGE affecté en A.C. | 3 449 | 792 | 5 067,31 |

| | | | |
|-----------------------|-------|-----|----------|
| ADJ.ADM.PPL. 1CL A.C. | 5 001 | 528 | 7 890,48 |
| ADJ.ADM.PPL. 2CL A.C. | 4 614 | 528 | 7 662,81 |
| ADJ. ADM. AC | 4 190 | 528 | 7 320,57 |
| ADJ. ADM. STAGE A.C. | 36442 | 528 | 3 969,40 |
| AGT. ADM. 1CL A.C. | 4 190 | 528 | 7 017,99 |
| AGT. ADM. 2CL A.C. | 4 190 | 528 | 6 757,65 |

Barème 2005 pour les fonctionnaires équipement des services déconcentrés affectés en administration centrale

| GRADES Services déconcentrés affectés en administration centrale | DOTATION BUDGÉTAIRE unitaire environnement 2005 hors complément géographique (part modulable) | COMPLÉMENT GÉOGRAPHIQUE 2005 pour les régions éligibles à majoration géographique (part fixe) | PLAFOND somme des plafonds réglementaires pour les régions éligibles à majoration géographique | |
|---|--|--|---|-----------|
| Conseiller d'administration équipement (CAE) | 14 436 | 0 | 35 399,29 | |
| Attaché PPAL. 1.CL S.D. | 14 436 | 0 | 34 241,29 | |
| Attaché PPAL. 2.CL S.D. | 13 523 | 0 | 35 573,29 | |
| Attaché > 9 = ECH S.D. | 10 995 | 0 | 13 398,12 | |
| Attaché < 9 ECH S.D. | 9 607 | 0 | 13 122,12 | |
| Attaché stage S.D. | 9 607 | 0 | 11 838,12 | |
| | | | | |
| Chargé d'études documentaires PPAL 1.CSL S.D. | 14 436 | 0 | 31 935,29 | |
| Chargé d'études documentaires PPAL. 2.CL S.D. | 13 523 | | 0 | 31 935,29 |
| Chargé ET.DOC. > = 9 ECH | 10 995 | 0 | 11 838,12 | |
| Chargé ET.DOC. < 9 ECH | 9 607 | 0 | 1 838,12 | |
| Chargé ET.DOC. STAGE | 9 607 | 0 | 11 838,12 | |
| | | | | |
| S.A.CL. EXCEP. S.D. | 4 416 | 792 | 6 551,19 | |
| S.A.CL. SUP.S.D. | 4 035 | 792 | | 6 551,19 |
| S.A.CL.NOR > = 8 ECH S.D. | 3 709 | 792 | 6 551,19 | |
| S.A.CL.NORM. < 8 ECH S.D. | 3 709 | 792 | 5 065,20 | |
| S.A.CL NOR. STAGE S.D. | 3 709 | 792 | 5 065,20 | |
| | | | | |
| ADJ.ADM.PPL. 1.CL S.D. | 3 457 | 528 | 4 138,85 | |

| | | | |
|-----------------------------|-------|-----|----------|
| ADJ.ADM.PPL AC 2.CL S.D. | 3 317 | 528 | 4 053,85 |
| ADJ. ADM. S.D. | 3 222 | 528 | 3 969,40 |
| | | | |
| AGT. ADM 1.CL S.D. | 3 271 | 528 | 3 800,48 |
| AGT. ADM 2.CL S.D. | 3 271 | 528 | 3 673,80 |

ANNEXE IV
FICHE DE CALCUL DE L'ENVELOPPE GLOBALE 2005
Direction d'administration centrale fictive

| GRADES administration centrale | EFFECTIF physique en 2005 | NOM | PRÉNOM | TEMPS DE PRÉSENCE | | | | | OBSERVATIONS |
|--------------------------------------|---------------------------------|------|-----------|---------------------------------|--|--|--|---|--------------------|
| | | | | Quotité de Travail (1) | Temps de présence (nbre de jours travaillés) (2) | Temps de Présence Réel = (1)* (2)/360 | DOTATION budgétaire environnement, hors complément géographique (part modulable), 2005 | CALCUL enveloppe globale (part modulable) 2005 | |
| Attaché PPAL. 1.CL | 1 | | | | | | 14 436 | | |
| | | AAAA | Louis | 0,8571 | 360 | 0,8571 | | 12 373,10 | |
| Attaché PPAL. 2.CL | 2 | | | | | | 13 523 | | |
| | | BBBB | Albert | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 13 523,00 | |
| | | CCCC | Monique | 0,8571 | 360 | 0,8571 | | 11 590,56 | |
| Attaché A.C. > = 8 ECH | | | | | | | 10 995 | | |
| | 2 | | | | | | | | |
| | | DDDD | Anne | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 10 995,00 | |
| | | EEEE | Syvestre | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 10 995,00 | |
| Attaché A.C. < 8 ECH | | | | | | | 9 607 | | |
| | 4 | | | | | | 9 607 | | |
| | | FFFF | Valérie | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 9 607,00 | |
| | | GGGG | Yves | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 9 607,00 | |
| | | HHHH | France | 1,0000 | 210 | 0,5833 | | 5 604,08 | arrivé le 01/06/05 |
| | | IIII | Maurice | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 9 607,00 | |
| S.A.CL.NORM. < 8 ECH | 0 | | | | | | 4 357 | | |
| S.A.CL NOR. Stage | 0 | | | | | | 3 449 | | |
| ADJ.ADM.PPL. 1CL | 0 | | | | | | 5 001 | | |
| ADJ.ADM.PPL AC 2CL | 2 | | | | | | 4 614 | | |
| | | LLLL | Louis | 0,8571 | 360 | 0,8571 | | 3 954,66 | |
| | | MMMM | Amélie | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 4 614,00 | |
| ADJ. ADM. AC | 10 | | | | | | 4 190 | | |
| | | PPPP | Jean-Luc | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 4 190,00 | |
| | | QQQQ | Claudine | 0,8571 | 360 | 0,8571 | | 3 591,25 | |
| | | RRRR | Patricia | 0,8571 | 360 | 0,8571 | | 3 591,25 | |
| | | SSSS | Béatrice | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 4 190,00 | |
| | | TTTT | Maris | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 4 190,00 | |
| | | UUUU | Myriam | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 4 190,00 | |
| | | VVVV | Christine | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 4 190,00 | |
| | | WWWW | Béatrice | 0,8571 | 360 | 0,8571 | | 3 591,25 | |
| | | XXXX | Michèle | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 4 190,00 | |

| | | | | | | | | | |
|--|----|------|----------|--------|-----|--------|--------|-----------|--------------------|
| | | YYYY | Lucette | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 4 190,00 | |
| Grades services déconcentrés | | | | | | | | | |
| Conseiller d'administration équipement (CAE) | 1 | | | | | | 14 436 | | |
| | | ABAB | Jules | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 14 436,00 | |
| Attaché < 9 ECH S.D. | 2 | | | | 360 | | 9 607 | | |
| | | DEDE | Pierre | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 9 607,00 | |
| | | EFEF | Henri | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 9 607,00 | |
| SA CL. EXCEP. S.D. | 1 | | | | | | 4 416 | | |
| | | FGFG | Jean | 1,0000 | 360 | 0,3333 | | 1 472,00 | arrivé le 01/09/05 |
| S.A.CL.NOR. > = 8 ECH S.D. | 0 | | | | | | 3 709 | | |
| S.A.CL.NOR. < 8 ECH S.D. | 2 | | | | | | | 3 709 | |
| | | GHGH | Luc | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 3 709,00 | |
| | | HIHI | Paul | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 3 709,00 | |
| ADJ.ADM.PPL. 1CL S.D. | 0 | | | | | | 3 457 | | |
| ADJ.ADM.PPL AC 2CL S.D. | 1 | | | | | | 3 317 | | |
| | | JOJO | Olivier | 0,8571 | 360 | 0,8571 | | 2 843,00 | |
| ADJ. ADM. S.D. | 1 | | | | 360 | | 3 222 | | |
| | | ZWZW | Béatrice | 1,0000 | 360 | 1,0000 | | 3 222,00 | |
| Total effectif physique : | 29 | | | | | | | | |
| Total effectif réel : | | | | 28,00 | | | | | |
| Total effectif réel prorata temporis : | | | | | | 26,92 | | | |
| Total enveloppe globale 2005 : | | | | | | | | 191 179 | |

ANNEXE V
TABLEAU DE PROPOSITIONS INDIVIDUELLES

Identification de la direction :

Coordonnées de l'agent suiveur du tableau :

| IDENTIFICATION DE L'AGENT BÉNÉFICIAIRE | | | | | ANNÉE 2004 | | | |
|--|---|-----|--------|-------|--------------------------------------|---|---|--------------------|
| | | | | | 1 | 3 | 4 | 5 |
| Affectation | Matricule du logiciel de paye (ne rien inscrire si ajout d'une ligne) | Nom | Prénom | Grade | Rappel : temps de présence réel 2004 | Rappel : total primes alloué pro rata temporis en 2004 en euros | Rappel : total primes alloué temps plein en 2004 en euros = (3)/(1) | Quotité de travail |

GESTION 2005

| CALCUL DES INDEMNITÉS MODULABLES DE L'ANNÉE 2005 | | | | | | VÉRIFICATION PLAFOND | | | | |
|--|-------------------|---------------------|----------------------------|--------------------|----------------------------------|----------------------|--------------------|------------------------------------|---|---------|
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 = (10) + (12) | 15 = (11) + (13) | 16 |
| Temps de | Temps de présence | Dotation unitaire à | Dotation unitaire pro rata | Montant proposé de | Montant proposé de l'attribution | Montant complément | Montant complément | Cumul proposition de l'attribution | Cumul proposition de l'attribution modulable et | Plafond |

| | | | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------------------|--|----------------------------|---|--|-----------------------------|--------------------------------------|---|--|----------------|
| présence (en jours) | réel = (5) * (6) / 360 | temps plein correspondant au grade | temporis = (7) * (8) | l'attribution individuelle temps plein | individuelle pro rata temporis (7) * (10) | géographique temps plein | géographique pro rata temporis | modulable et du complément géographique temps plein | du complément géographique pro rata temporis | temps plein |
|---------------------------|------------------------------|--|----------------------------|---|--|-----------------------------|--------------------------------------|---|--|----------------|

| ATTRIBUTION MODULABLE 25 | | | | | |
|---|--|---|--|--|--------------|
| 17 | 18 | 19 | 20 | | |
| Plafond pro rata temporis = (7) * (16) | Montant à attribuer temps plein = (10) ou = (16) si (10) > (16) | Montant à attribuer pro rata temporis = (18) * (7) | avec l'année précédente sur la base d'un temps plein = (18) - (4) | | Observations |

ANNEXE VI
EXEMPLE DE NOTIFICATION AUX AGENTS
Note à l'attention de..... « Prénom » « Nom »

Direction de....., le.....

Objet : notification de l'allocation indemnitaire modulable au titre de l'année 200N.

Affaire suivie par :

Je vous invite à prendre connaissance des éléments relatifs au montant des primes qui vous a été attribué au titre de l'année 200N.

Dotation moyenne 200N, en année pleine : Euro correspondant à votre grade de « GRADE »

Montant global qui vous est attribué en N, année pleine : Euro

Temps de présence annuel :

Montant global attribué en 200N : Euro au *pro rata* de votre temps de présence annuel

Coefficient de modulation : %

(rapport montant global qui vous est attribué en N, année pleine/dotation moyenne 200N, en année pleine)

Au niveau de la paye, votre montant global attribué en N, au *pro rata* de votre temps de présence annuel, fera l'objet d'un versement différencié sur chaque prime relevant de votre régime indemnitaire. Cette opération est toujours établie par le ministère de l'équipement.

Les décisions administratives individuelles d'attribution des primes sont susceptibles d'être ouvertes aux voies de recours gracieux et contentieux habituelles. Conformément à l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve le lieu d'affectation de l'agent visé par celle-ci, dans le délai de deux mois à compter de sa notification.

NOTE (S) :

(1) Calcul avec 4 décimales prévu par Gesprim (logiciel Equipement).

(2) Calcul avec 4 décimales prévu par Gesprim (logement Equipement).

(3) Important : La direction devra communiquer dans les meilleurs délais sa proposition d'attribution individuelle à RH3, qui transmettra à DPSM/AC1. Pour une prise en compte sur la paie du mois M, la proposition devra impérativement intervenir à DPSM au plus tard le 10 du mois M - 1.

(4) Important : La direction devra communiquer dans les meilleurs délais sa proposition d'attribution individuelle à RH3, qui transmettra à DPSM/AC1. Pour une prise en compte sur la paie du mois M, la proposition devra impérativement intervenir à DPSM au plus tard le 10 du mois M - 1.

(5) Important : La direction devra communiquer dans les meilleurs délais sa proposition d'attribution individuelle à RH3, qui transmettra à DPSM/AC1. Pour une prise en compte sur la paie du mois M, la proposition devra impérativement intervenir à DPSM au plus tard le 10 du mois M - 1.

(6) En 1989 : pour les titulaires : « ex-section 1 de l'environnement ».