

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

NOR : *DEVG0540313C*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

## *Références :*

Décret interministériel 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° 2002-63 du 14 janvier 2002 - IFTS des services déconcentrés (*J.O.* du 15 janvier 2002) et arrêté modificatif du 26 mai 2003 (*J.O.* du 11 juin 2003) ;

Décret 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.

*La ministre de l'écologie et du développement durable à Messieurs les préfets de région (directions régionales de l'environnement).*

## **1. Economie générale du nouveau dispositif**

### *1.1. Généralité*

Le MEDD définit les règles régissant l'ensemble des primes des fonctionnaires de la filière administrative des services déconcentrés, gérés par l'équipement et exerçant dans les services déconcentrés 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 un ou de deux 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<sup>e</sup> 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) des services déconcentrés (décret 2002-63 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<sup>e</sup> échelon.

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

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<sup>er</sup> 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 deux primes. La répartition entre ces deux primes (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ou indemnité d'administration et de technicité, indemnité de polyvalence) 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 DIREN.

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 l'annexe II 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 DIREN. Le respect de la répartition par corps et grade constitue un objectif global pour l'ensemble des DIREN.

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 IV est transmise, par voie électronique, par SDRH3 (DGA) aux directions.

Chaque direction communique, dans les formes du tableau prévu à l'annexe IV, 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 IV.

Chaque direction établit ses propositions individuelles en complétant l'annexe IV et communique à SDRH3 (DGA), par 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](mailto:claudine.baverel@ecologie.gouv.fr), avec 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 aux DIREN, qui les adressent pour suite à donner aux services de leur région en charge de la paye. Il appartient ensuite à chaque DIREN 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 et associant les représentants du personnel. Il est recommandé de réunir cette commission au début de 2005, pour débattre du bilan statistique de la répartition effectuée au sein du service en 2004, et d'évoquer les perspectives 2005. Il est recommandé, en ce qui concerne le travail de synthèse, de respecter la présentation statistique, par conséquent de ne pas 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.

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 :  
*Le directeur général de  
l'administration,*  
E. Rébeillé-Borgella

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

Annexe II. - Tableau Excel donnant, par grade des services déconcentrés la dotation budgétaire unitaire 2005 et le plafond indemnitaire global.

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

Annexe IV. - Tableau des propositions individuelles.

Annexe V. - 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.

Méthodes 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  $6/7^e$
    - travail à 90 % coefficient de 0,9143 (cf. note 2) , soit  $32/35^e$
  - 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 ;
    - congés de formation : si le congé 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 revanche, 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 :
- congés de maladie à demi-traitement ;
  - congés de longue ou grave maladie ou de longue durée ;

- congé parental ;
- disponibilité ;
- congés de formation à temps plein ;
- congés 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 2003, 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 pas 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 IFTS.

**Barème 2005 pour les fonctionnaires équipement  
des services déconcentrés affectés en services déconcentrés**

<b>GRADES Services déconcentrés en DIREN</b>	<b>DOTATION BUDGÉTAIRE unitaire Environnement 2005 hors complément géographique (part modulable)</b>	<b>PLAFOND somme des plafonds réglementaires pour les régions non éligibles à majoration géographique</b>	<b>COMPLÉMENT géographique 2005 pour les régions éligibles à majoration géographique (part fixe)</b>	<b>PLAFOND somme des plafonds réglementaires pour les régions éligibles à majoration géographique</b>
Conseiller d'administration Equipement (CAE)	13 033	14 699,29	0	14 699,29
Attaché PPAL 1.CL SD	10 243	13 541,29	0	13 541,29
Attaché PPAL 2.CL SD	10 220	14 868,61	0	14 868,61
Attaché > = 9 ECH SD	8 207	9 798,12	0	9 798,12
Attaché < 9 ECH SD	7 286	9 522,12	0	9 522,12
Attaché stage SD	7 286	8 238,12	0	8 238,12
Chargé d'études Documentaires PPAL 1.CL SD	10 243	11 235,29	0	11 235,29
Chargé d'études Documentaires PPAL 2.CL SD	9 143	11 235,29	0	11 235,29
Chargé d'études Documentaires > = 9 ECH SD	8 207	8 238,12	0	8 238,12
Chargé d'études Documentaires < = 9 ECH SD	7 286	8 238,12	0	8 238,12
Chargé d'études Documentaires stage SD	7 286	8 238,12	0	8 238,12
SA CL Excep. Affecté en SD	4 314	6 551,19	792	6 551,19
SA CL sup. affecté en SD	3 464	6 551,19	792	6 551,19
SA CL Nor. > 8 ECH affecté en SD	3 464	6 551,19	792	6 551,19
SA CL Norm. < 8 ECH affecté en SD	3 464	4 826,01	792	5 067,31
SA CL Nor. Stage affecté en SD	3 211	4 826,01	792	5 067,31
ADJ ADM.PLL 1CL SD	2 920	3 941,24	528	4 138,31
ADJ ADM.PPL 2CL SD	2 780	3 860,81	528	4 053,85
ADJ ADM. SD	2 685	3 780,38	528	3 969,40
ADJ. ADM. Stages SD	2 599	3 780,38	528	3 969,40
AGT. ADM 1CL SD	2 685	3 619,51	528	3 800,48
AGT. ADM 2CL SD	2 685	3 498,86	528	3 673,80

ANNEXE III  
FICHE DE CALCUL DE L'ENVELOPPE GLOBALE 2005

<b>GRADES Services déconcentrés</b>	<b>EFFECTIF physique en 2005</b>	<b>NOM</b>	<b>PRÉNOM</b>	<b>TEMPS DE PRÉSENCE</b>					<b>OBSERVATIONS</b>
				<b>Qualité de travail</b>	<b>Temps de présence (nbre de jours travaillés)</b>	<b>Temps de présence réel</b>	<b>DOTATION budgétaire Environnement, hors complément géographique (part modulable), 2005</b>	<b>CALCUL enveloppe globale (part modulable) 2005</b>	
				(1)	(2)	=(1)* (2)360			

Conseiller d'administration	1						13 033		
Equipement (CAE)									
		AAAA	Jules	1,0000	360	1,0000		13 033,00	
Attaché PPAL 1.CL SD	0						10 243		
Attaché PPAL 2.CL SD	0						10 220		
Attaché > = ECH SD	1						8 207		
		BBBB	Albertine	0,9143	360	0,9143		7 503,66	
Attaché < 9 ECH SD	3						7 286		
		CCCC	Marc	1,0000	360	1,0000		7 286,00	
		DDDD	Pierre	1,0000	360	1,0000		7 286,00	
		EEEE	Henri	1,0000	360	1,0000		7 286,00	
Attaché stage SD	0						7 247		
SA CL. Excep. Affecté en SD	1						4 314		
		FFFF	Jean	1,0000	120	0,3333		1 438,00	arrivé le 1 <sup>er</sup> septembre 2005
SA CL Sup. affecté en SD	0						3 935		
SA CL Nor. > = 8 ECH affecté en SD	0						3 464		
SA CL Nor. < 8 ECH affecté en SD	2						3 464		
		GGGG	Luc	1,0000	360	1,0000		3 464,00	
		HHHH	Paul	1,0000	360	1,0000		3 464,00	
SA CL Nor. Stage affecté en SD	0						3 211		
ADJ.ADM.PPL ICL SD	0						2 920		
ADJ.ADM.PPL AC 2CL SD	5						2 780		
		JJJJ	Claire	1,0000	360	1,0000		2 780,00	
		KKKK	Anne	1,0000	360	1,0000		2 780,00	
		LLLL	Louis	0,8571	360	0,8571		2 382,74	
		MMMM	Aurélié	1,0000	360	1,0000		2 780,00	
		OOOO	Olivier	0,8571	360	0,8571		2 382,74	
ADJ. ADM. SD	11						2 685		
		PPPP	Jean-Luc	1,0000	360	1,0000		2 685,00	
		QQQQ	Claudine	0,8571	360	0,8571		2 301,31	
		RRRR	Patricia	0,8571	360	0,8571		2 301,31	
		SSSS	Béatrice	1,0000	360	1,0000		2 685,00	
		TTTT	Marie	1,0000	360	1,0000		2 685,00	
		UUUU	Myriam	1,0000	360	1,0000		2 685,00	
		VVVV	Christine	1,0000	360	1,0000		2 685,00	
		WWWW	Béatrice	0,8571	360	0,8571		2 301,31	
		XXXX	Michèle	1,0000	360	1,0000		2 685,00	
		YYYY	Lucette	1,0000	360	1,0000		2 685,00	
		ZZZZ	Béatrice	1,0000	360	1,0000		2 685,00	
ADJ. ADM. Stages SD	0						2 599		
AGT. ADM 1CL SD	0						2 685		
AGT. ADM 2CL SD	0						2 685		

Total effectif physique	24								
Total effectif réel :				23,20					
Total effectif réel prorata temporis :						22,53			
Total enveloppe globale 2005								92 250	

ANNEXE IV  
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 présence (en jours)	Temps de présence réel = (5) * (6) / 360	Dotation unitaire à temps plein correspondant au grade	Dotation unitaire prorata temporis = (7) * (8)	Montant proposé de l'attribution individuelle temps plein	Montant proposé de l'attribution individuelle prorata temporis (7) * (10)	Montant complément géographique temps plein	Montant complément géographique prorata temporis	Cumul proposition de l'attribution modulable et du complément géographique temps plein	Cumul proposition de l'attribution modulable et du complément géographique prorata temporis	Plafond temps plein

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

ANNEXE V  
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 *prorata* 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 *prorata* de votre temps de présence annuel, fera l'objet d'un versement différé 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 (logiciel 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 ».