

Circulaire du 11 octobre 2006 relative au régime indemnitaire applicable en 2006 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 : DEVG0650567C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

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

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 (*JO* du 26 novembre 2004).

Décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002 - IFTS de l'administration centrale 2002 (*JO* du 15 janvier 2002) et arrêté modificatif du 26 mai 2003 (*JO* 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 (*JO* du 26 février 2005).

1. Economie générale du 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, opérée depuis 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). Il s'agit des 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 n° 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 *JO* du 26 février. Elle concerne les personnels de la catégorie A relevant de l'administration centrale.

2. Le régime indemnitaire

Par souci de simplification, les directeurs feront leurs propositions par agents **sous forme d'un coefficient à deux décimales** unique pour l'année, sans considération de la répartition entre les 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). La répartition entre ces trois primes 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 coefficient 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, le service de contrôle budgétaire et comptable ministériel, le contrôle financier des établissements publics et le bureau du cabinet.

Pour permettre une meilleure utilisation des crédits, une dotation unitaire de base est définie par grade : « dotation budgétaire par grade » (voir onglet « BAREME » du tableau des attributions en annexe 2 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 onglet « RECAP_gale » du tableau des attributions en annexe 2 de la présente circulaire).

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).

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, sauf lorsque l'effectif ne permet pas la modulation. 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. Principe d'attribution des primes

Je rappelle que le régime indemnitaire constitue un outil de management parmi d'autres, au nombre desquels figurent l'évaluation, la notation, la progression de carrière...

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

Il est demandé aux directeurs de délimiter la modulation individuelle pour 2006 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 situations particulières mentionnées à l'annexe 1.

4.2. Modalités d'information et d'attribution des primes

La procédure d'attribution des primes s'effectue donc par direction. Le directeur propose pour chaque agent un coefficient unique de modulation tenant compte des responsabilités et de la manière de servir. Par ailleurs, sont précisées au paragraphe 1.3 de l'annexe 1 les règles particulières applicables en cas de sortie d'école ou de réussite à un concours, en cas de mutation et d'affectation, 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 directeur doivent être effectués sur la base de la dotation individuelle du nouveau grade.

Dans le cas d'une attribution inférieure au taux moyen, il est demandé d'en expliquer les raisons à l'agent concerné, avant la notification.

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.

Toute modulation fixée en dehors des délimitations de modulation individuelle, mentionnées au paragraphe 4.1, et ne correspondant pas aux règles particulières précisées au paragraphe 1.3 de l'annexe 1, devra faire l'objet d'un rapport circonstancié.

4.3. Examen des propositions d'attribution individuelles

Le tableau des attributions, en annexe 2 de la présente circulaire, est présenté sous la forme électronique.

Chaque direction communique, dans les formes du tableau prévu à l'annexe 2, 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).

Chaque direction établit ses propositions individuelles en complétant l'annexe 2 et communique à SDRH 3 (DGA), en retour de courrier électronique et en s'assurant du respect de la confidentialité des informations transmises.

SDRH 3 (DGA) vérifie le respect :

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

Après validation, SDRH 3 (DGA) transmet les tableaux au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer (bureau DGPA/CV 2).

Dès la vérification de la situation de l'agent par DGPA/CV 2, une copie du montant définitif des primes est communiquée par SDRH 3 (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 2007 cette commission, pour débattre du bilan statistique de la répartition effectuée au sein du service en 2006 et d'évoquer les perspectives 2007. Il est recommandé, en ce qui concerne le travail de synthèse de respecter la présentation statistique, de ne pas par conséquent communiquer de chiffres sur les grades qui comporteraient moins de dix agents. De même, les situations nominatives n'ont pas à figurer 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 3.

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,*
Emmanuel Rébeillé-Borgella

A N N E X E S

Annexe 1 : modalités de prise en compte des positions administratives particulières des agents.

Annexe 2 : tableau des attributions donnant à l'onglet « BAREME », par grade de l'administration centrale, la dotation budgétaire unitaire 2006 et le plafond indemnitaire global.

Annexe 3 : exemple de notification aux agents.

ANNEXE 1 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 0,857 1**, soit 6/7 ;
 - travail à 90 % coefficient de 0,914 3**, 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 ;
- 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, ou promus au choix :

En règle générale, une attribution calculée sur la base de la borne inférieure de la fourchette de modulation du grade de titulaire est appliquée aux agents issus d'un concours ou sortis d'école ou promus au choix. Si l'agent a qualité de stagiaire, c'est la dotation de stagiaire qui prévaut.

En particulier, les attachés recrutés à la sortie des IRA en 2006, dont la manière de servir ne peut encore être appréciée, se verront attribuer 80 % de la dotation du grade de titulaire.

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.

Pour les agents promus au choix, on veillera à ce qu'ils ne voient pas leur attribution baisser et leur coefficient de modulation pourra être fixé en conséquence.

Mutations en cours d'année :

Si la mutation ou l'affectation intervient avant la date de retour des propositions des directeurs, 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 recrutés après la date de retour des propositions des directeurs feront l'objet d'un traitement particulier sur la base d'un montant qui tiendra compte des attributions versées l'année antérieure (1). 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 (1). Dans l'attente, ils se verront attribuer 80 % de la dotation du grade

de titulaire.

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 directeurs 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*.

Situation résultant d'un effet rétroactif :

Les cas de rétroactivité des décisions et arrêtés personnels seront examinés de manière individuelle pour donner lieu à un rappel.

La somme correspondant à ce rappel 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 directeurs 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 (2) 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.

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

(1) **Important** : la direction devra communiquer dans les meilleurs délais sa proposition d'attribution individuelle à RH 3, qui transmettra à DGPA/CV 2. Pour une prise en compte sur la paie du mois M, la proposition devra impérativement intervenir à DGPA au plus tard le 10 du mois M-1.

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