

TEXTES GÉNÉRAUX

Administration - Finances - Affaires internationales

Circulaire du 19 juillet 2007 relative au régime indemnitaire applicable en 2007 aux fonctionnaires de la filière administrative de statut « Équipement » et exerçant en administration centrale

NOR : DEVG0700256C

(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 (*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 du 26 mai 2003 modifié ;
- 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. Considérations générales

Les règles de gestion indemnitaire des fonctionnaires de la filière administrative, en poste dans les services de l'ancien ministère de l'écologie et du développement durable, relèvent encore pour 2007 d'une procédure spécifique, exposée dans la présente circulaire.

La mise en œuvre du protocole « Jacob » a conduit à intégrer les agents administratifs dans le grade des adjoints et à structurer le corps d'adjoints administratifs en quatre niveaux.

La fusion des corps d'attachés sera suivie de la mise en œuvre d'un nouveau régime indemnitaire spécifique. Toutefois, pour les attachés d'administration de statut « équipement » affectés en service déconcentré, le dispositif Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) des SD et indemnité de polyvalence reste maintenu en 2007.

L'arrêté du 24 janvier 2007, publié au *Journal officiel* du 17 février 2007, remplace dans l'arrêté du 26 mai 2003 relatif aux montants moyens annuels de l'IFTS des administrations centrales, la référence au 8^e échelon de la catégorie B par celle de l'indice brut 380. Cet indice devient ainsi la référence commune à l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) et l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS).

2. Le régime indemnitaire

Par souci de simplification, les directeurs feront leurs propositions par agent **sous forme d'un coefficient à deux décimales** unique pour l'année, sans considération de la répartition entre les composantes indemnitaires (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 composantes sera effectuée dans un deuxième temps, 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 :

- l'attribution à chaque direction d'une enveloppe globale ;
- la détermination par le directeur du coefficient de prime ;
- 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).

Chaque direction détermine son enveloppe globale modulable qui correspond à la somme des produits obtenus en multipliant la dotation budgétaire par 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.

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 outils 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 de la majoration géographique, le principe de la modulation ne s'applique que sur la dotation budgétaire unitaire ; ce complément 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 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 la DGA - SDRHDS, par courrier électronique en s'assurant du respect de la confidentialité des informations transmises.

La DGA-SDRHDS vérifie le respect :

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

Après validation, la DGA transmet les tableaux au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer (bureau DGPA/CV2).

Dès la vérification de la situation de l'agent par la DGPA/CV2, une copie du montant définitif des primes est communiquée par la 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 la réunir, au début de l'année 2008, pour débattre du bilan statistique 2007 et d'évoquer les perspectives 2008. Le travail de synthèse ne fera pas apparaître les grades qui comportent 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 le ministre et par délégation :
Le directeur général de l'administration,
E. REBEILLE-BORGELLA

Liste des destinataires :

- Mme la secrétaire générale ;
- M. le chef du service de l'inspection générale de l'environnement ;
- M. le directeur de l'eau ;
- M. le directeur des études économiques et de l'évaluation environnementale ;
- M. le directeur de la prévention, des pollutions et des risques ;
- M. le directeur de la nature et des paysages.

ANNEXES

Annexe 1 : Modalités de prise en compte des positions administratives particulières des agents ;

Annexe 2 : Barème 2007 ;

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 0,8571 **, soit 6/7 ;
- travail à 90 % : coefficient de 0,9143 **, soit 32/35.

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

Cessation progressive d'activité : les fonctionnaires admis, sur leur demande, au bénéfice de la cessation progressive d'activité (CPA) ont les mêmes droits que ceux autorisés à travailler à mi-temps, le coefficient appliqué pour le calcul du temps de présence est variable suivant le mode de rémunération :

- si la CPA se déroule suivant une quotité de temps de travail et une rémunération dégressives, la quotité de temps de travail est de 80 % pendant les deux premières années et la rémunération est égale aux 6/7 du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités ; à compter de la troisième année, la quotité passe à 60 % et la rémunération à 70 % ;
- si la CPA se déroule suivant une quotité et une rémunération fixes pendant toute sa durée, le temps de travail est à 50 % et la rémunération est égale à 60 % du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités.

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. **Ce principe de gestion a conduit à supprimer la notion de dotation stagiaire.**

En particulier, les attachés recrutés à la sortie des IRA en 2007, 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 leur manière de servir 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 reductible 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 reductible 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 IFTS.

(1) **Important :** La direction devra communiquer dans les meilleurs délais sa proposition d'attribution individuelle à RH 3, qui transmettra à la DGPA/CV2. Pour une prise en compte sur la paie du mois M, la proposition devra impérativement intervenir à la DGPA au plus tard le 10 du mois M - 1.

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

ANNEXE 2 barème 2007 pour les fonctionnaires équipement de l'administration centrale

GRADES Administration Centrale	Dotation budgétaire unitaire Environnement 2007 hors majoration géographique	Complément indemnitaire forfaitaire (majoration géographique) *	PLAFOND somme des plafonds réglementaires pour les régions éligibles à majoration géographique
CONSEILLER D'ADMINISTRATION EQUIPEMENT (CAE)	15 000		40 265,90
ATTACHE PPAL. à compter du 7ème échelon	14 819		39 893,30
ATTACHE PPAL. jusqu'au 6ème échelon inclus	14 000		35 742,38
ATTACHE >=8 ECH	11 287		18 338,77
ATTACHE <8 ECH	9 800		16 908,84
CHARGE D'ETUDES DOCUMENTAIRES PPAL. 1.CL S.D.	14 734		37 687,58
CHARGE D'ETUDES DOCUMENTAIRES PPAL. 2.CL S.D.	14 000		34 199,23
CHARGE ET.DOC. >=8 ECH	11 287		16 194,37
CHARGE ET.DOC. <8 ECH	9 800		14 764,44
SAE CL. EXCEP.	8 027	810	10 704,46
SAE CL.SUP.	6 871	810	10 331,05
SAE CL.NOR. IB > 380	5 997	810	9 744,18
SAE CL.NOR. IB <= 380	4 907	810	9 732,80
ADJ.ADM.PPL ICL	5 134	540	7 901,56
ADJ.ADM.PPL 2CL	4 736	540	7 672,44
ADJ. ADM. ICL	4 302	540	7 325,49
ADJ.ADM. 2CL	4 302	540	7 023,35

* bien que relevant du barème des dotations de l'administration centrale, les agents de l'Institut français de l'environnement (IFEN) et les agents du service central d'hydrométéorologie et d'appui à la prévision des inondations (SCHAPI), respectivement affectés à Orléans et à Toulouse, ne sont pas éligibles au complément indemnitaire forfaitaire.

ANNEXE 3
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 : ... €, correspondant à votre grade de « ... ».

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

Temps de présence annuel :

Montant global attribué en 200N : ... €, 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 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.

(*) Ce montant vous est donné à titre indicatif et résulte des éléments de situation connus à la date de la campagne des primes. Votre temps de présence réel est pris en compte dans l'application de la paye du ministère de l'équipement.