

Direction du personnel,

des services et de la modernisation

Circulaire n° 2004-37 du 17 juin 2004 relative à la gestion indemnitaire pour l'année 2004 des personnels administratifs et contractuels affectés en administration centrale

NOR : *EQUJ0410185C*

Le ministre à Monsieur le vice-président du conseil général des ponts et chaussées ; Madame et Messieurs les directeurs d'administration centrale.

La présente circulaire, complétée par une annexe technique, précise les modalités de répartition des primes en 2004 pour les personnels administratifs et contractuels affectés en administrations centrales. Elle détaille également les revalorisations de dotations qui traduisent des mesures obtenues en loi de finances initiale.

1. Principes généraux de la répartition des primes en administration centrale

La répartition des primes en administration centrale est fondée sur des dotations globales par grade incorporant l'ensemble des dotations à répartir tant au titre des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires que de la prime de rendement.

Les montants individuels attribués aux agents seront fixés par chaque direction d'administration centrale dans le respect de l'enveloppe de crédits qui lui revient compte tenu de ses effectifs et des dotations globales évoquées ci-dessus. Des dispositions particulières sont prévues pour les services à faible effectif.

Pour assurer l'équité de la répartition, il est proposé une plage normale de modulation individuelle, applicable en général, sauf situations particulières, de +/- 20 % de la dotation budgétaire du grade. Les agents nouvellement promus ont en principe vocation à se voir attribuer un coefficient de 0,80 ou légèrement au-dessus. Bien entendu, on veillera en règle générale à ce que les agents promus au grade supérieur ne voient pas leur dotation baisser et leur coefficient individuel de modulation pourra être fixé en conséquence.

Les directeurs ont bien sûr toute latitude pour fixer un coefficient de modulation inférieur au minimum de gestion proposé ou un coefficient supérieur à 1,20. De tels dépassements ne peuvent être cependant envisagés que dans la limite des plafonds réglementaires et après examen par le comité de coordination des primes d'administration centrale réunissant les directeurs ou leurs représentants (voir annexe, paragraphe E).

L'annexe technique ci-jointe détaille le mode de fonctionnement de ce dispositif.

2. La revalorisation des dotations budgétaires globales

Les dotations budgétaires globales figurant sur les tableaux joints traduisent les revalorisations obtenues en loi de finances pour 2004 pour les personnels affectés dans les services de l'équipement. Elles augmentent en moyenne de :

- secrétaires administratifs d'AC.

Ces procédures sont essentielles pour atteindre l'objectif de transparence. Un modèle de notification aux agents est proposé en annexe dans un souci de clarté.

Mes services sont à votre disposition pour vous apporter toutes les précisions utiles pour l'application de la présente note. Vos propositions d'attribution individuelles devront être adressées à la DPSM (bureau AC 1) pour le 30 juillet 2004.

La présente circulaire sera publiée au *Bulletin officiel* du ministère.

Pour le ministre et par délégation,
Pour le directeur du personnel,
des services
et de la modernisation empêché :
Le directeur adjoint du personnel,
des services et de la
modernisation,
P. Berg

ANNEXE 1
MODALITÉS D'ÉTABLISSEMENT DES PROPOSITIONS
A. - PERSONNELS CONCERNÉS
PAR LA PRÉSENTE CIRCULAIRE

Les dispositions ci-après sont applicables aux personnels des corps d'attaché d'administration centrale, de secrétaire administratif d'administration centrale, d'adjoint et d'agent administratif d'administration centrale et de chargé d'étude documentaire affectés dans les directions d'administration centrale de l'équipement et dans les services assimilés.

La répartition des primes versées aux agents des corps des services déconcentrés (PASSD, secrétaire administratif des SD, adjoint et agent administratifs des SD), aux assistantes sociales et aux infirmières ainsi qu'aux PNT est également précisée.

Cette circulaire ne concerne pas en revanche les personnels des corps ci-dessus affectés dans les services du ministère de l'écologie et du développement durable qui bénéficient d'un dispositif propre à ce ministère. Par ailleurs, les administrateurs civils, sous-directeurs et chefs de services d'administration centrale qui font l'objet d'une procédure de répartition spécifique en sont également exclus. De même, les personnels de service, de maintenance, ouvriers, chefs de garage et conducteurs automobiles dont les primes font l'objet d'une circulaire particulière, sous le timbre de la sous-direction DPSM/TE, ne sont pas soumis à ce dispositif.

Enfin, il est rappelé que le montant des primes attribué aux agents déchargés d'activité à titre syndical (cf. note 1) est déterminée dans le cadre d'une procédure particulière sans qu'une proposition des DAC soit nécessaire.

B. - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CORPS
DE L'ADMINISTRATION CENTRALE

En application des mesures votées en loi de finances pour 2004, les dotations budgétaires globales par grade attribuées en 2004 aux attachés, secrétaires administratifs, adjoints et agents d'administration centrale sont revalorisées comme indiqué sur le tableau I joint.

Chaque service d'administration centrale établit une proposition unique d'attribution individuelle toutes primes confondues qui correspond à l'allocation globale de l'agent. Cette allocation est exprimée par un coefficient individuel égal au rapport entre le montant individuel proposé et la dotation globale du grade.

Exemple : secrétaire administratif de classe exceptionnelle :

La dotation budgétaire globale du grade en 2004 est de 6 200 Euro.

Le coefficient fixé par la direction est de 1,15.

L'allocation globale individuelle versée en 2004 est donc de : 6 200 × 1,15 = 7 130 Euro.

Les coefficients proposés doivent comporter 2 décimales.

D'une manière générale et sauf situation particulière, il est conseillé de fixer les coefficients individuels entre 0,80 et 1,20 dans le respect des maxima de gestion et de l'enveloppe budgétaire globale du service (voir ci-après) (cf. note 2).

Les agents nouvellement promus dans un grade ont normalement vocation à se voir attribuer un coefficient égal ou un peu supérieur à 0,80 en fonction de l'appréciation de la manière de servir ou de l'expérience. Cela ne concerne pas toutefois 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 ne voient pas leur dotation baisser et leur coefficient individuel sera fixé en conséquence.

Pour les attachés sortant des IRA en septembre 2004, dont la manière de servir ne peut encore être appréciée, il est proposé de fixer le coefficient à 0,80 de la dotation globale des attachés n'ayant pas atteint le 8^e échelon, soit 6 960 Euro (45 654,60 francs).

Pour certains agents, à titre exceptionnel, le coefficient individuel pourra être fixé au-dessus de 1,20 sans pouvoir dépasser les plafonds réglementaires, tant pour tenir compte du montant versé en 2003 que d'une manière de servir tout particulièrement appréciée. Ces propositions de dépassement devront être transmises à la DPSM accompagnées d'un rapport argumenté. La décision sera prise au vu de ce rapport après discussion au sein du comité de coordination qui a été créé à cette fin en 2002.

En règle générale, le montant des acomptes versés en 2005 sera déterminé directement en fonction de l'allocation individuelle 2004. Les acomptes mensuels de chaque indemnité seront égaux à 1/12^e du montant attribué (en année pleine) au titre de 2004, sous réserve, bien entendu, de l'évolution de la situation personnelle des agents.

Toutefois, il reste possible de prévoir qu'une partie de la dotation a un caractère exceptionnel n'ayant pas vocation à être reconduit en 2005. Cette part non reconductible, exprimée en coefficient de la dotation globale du grade ou en montant, devra être mentionnée expressément.

Exemple : secrétaire administratif de classe supérieure :

La dotation globale 2004 est de : 5 700 Euro.

Le coefficient fixé par la direction est de 1,20 dont 0,10 à titre non reconductible.

L'allocation globale individuelle versée en 2004 est donc de : 5 700 × 1,20 = 6 840 Euro.

Mais les acomptes 2005 seront calculés sur la base d'un coefficient de 1,20 - 0,10 = 1,10, soit un montant annuel de 6 270 Euro et des acomptes mensuels de 6 270 / 12 = 522,50 Euro.

Le complément non-reconductible de 570 Euro est versé en une seule fois, au mois de décembre 2004.

Important : En cas d'affectation en cours d'année d'agents en provenance de services extérieurs à l'administration centrale de l'équipement, y compris ceux du ministère de l'écologie et du développement durable, la direction doit communiquer dans les meilleurs délais à la DPSM (bureau AC1) une proposition de coefficient individuel. A défaut, ces agents se verront attribuer un coefficient de 0,80 de la dotation globale de leur grade pris en compte dans le prochain versement de primes (acompte ou solde). Pour être prise en compte sur la paie du mois M, la proposition devra impérativement parvenir à la DPSM (bureau AC1) au plus tard le 10 du mois M - 1. Il en est de même pour les promotions.

C. - PRÉCISIONS CONCERNANT LES PRIMES DES CORPS DES SERVICES DÉCONCENTRÉS ET LES PRIMES DES PERSONNELS NON TITULAIRES

Ces personnels ne peuvent pas prétendre au versement de la prime de rendement. Les dotations budgétaires attribuées à ces agents en fonction dans les services d'administration centrale de l'Équipement sont précisées par le tableau II joint.

Les propositions des directions seront transmises à la DPSM en même temps que celles des corps d'administration centrale et prises en compte dans l'enveloppe globale évoquée ci-dessous.

1. Comme l'année dernière, les primes des PASSD seront intégrées dans l'enveloppe globale comme pour les autres personnels. Compte tenu de la situation particulière de ces agents en attente de détachement dans le corps d'administration centrale, il conviendra en général de leur attribuer la dotation moyenne en gestion (dotation spécifique des agents en administration centrale sur le tableau II joint).

2. Les dotations budgétaires des PNT RIN sont différenciées en fonction du niveau des fonctions exercées. Dans la mesure où la revalorisation obtenue en loi de finances initiale pour 2004 a fait l'objet d'un versement complémentaire dès la fin de l'année 2003, il conviendra en règle générale, cette année, d'attribuer aux PNT RIN la dotation moyenne en gestion ou à veiller à ne pas fixer des coefficients de modulation qui conduiraient à une diminution des montants individuels mis en paiement en 2003.

3. Les infirmières, les assistantes sociales et conseillères techniques de service social seront intégrées dans l'enveloppe de la DPSM.

D. - LE RESPECT DES ENVELOPPES GLOBALES PAR SERVICE 1. Cas général

La fixation des attributions individuelles par chaque direction doit respecter l'enveloppe de crédit qui lui est attribuée par la DPSM dans les conditions suivantes.

Le respect des enveloppes par corps et grade est un objectif essentiel pour l'ensemble de l'administration centrale même s'il conserve pour chaque direction un caractère indicatif. La connaissance par chaque direction de dotations globales et la fixation de coefficients minimal et maximal doivent permettre de parvenir à ce résultat moyen.

Le respect de l'enveloppe globale attribuée à chaque direction pour l'ensemble des personnels entrant dans le champ de la présente circulaire tels qu'ils sont mentionnés au A ci-dessus (y compris les PASSD) est en revanche impératif. Toute proposition qui ne respecterait pas cette enveloppe ferait automatiquement l'objet d'une réduction par la DPSM en respectant la hiérarchie des attributions individuelles entre les agents.

Cette enveloppe globale correspond à la somme des dotations globales par grade multipliée par les effectifs correspondants. Les effectifs par grade considérés sont les effectifs en équivalent temps plein (ETP) de l'année tels qu'ils sont connus de chaque direction au 1^{er} juin 2004. L'enveloppe globale en euros sera calculée par chaque direction en appliquant les effectifs connus par grade au 1^{er} juin, déterminés par elle, aux dotations figurant sur les tableaux I et II. Les effectifs de PASSD sont également pris en compte pour ce calcul.

2^o Cas des services dont l'effectif n'excède pas 20 agents (cf. note 3)

Dans ces services à effectifs réduits, le respect strict de l'enveloppe globale ci-dessus est difficile à concilier avec la prise en compte de la situation réelle des agents. Pour permettre d'effectuer la péréquation sur la base d'un effectif suffisant, les propositions d'attributions individuelles seront examinées par un comité d'harmonisation réunissant, sous la présidence du directeur-adjoint du personnel, des services et de la modernisation, les représentants de ces différents services. Son secrétariat sera assuré par la DPSM (MiDAC)

Les attributions individuelles seront fixées dans le cadre de ce comité en respectant l'enveloppe globale calculée en additionnant l'ensemble des effectifs des services concernés.

3^o Précisions concernant le calcul des effectifs ETP à prendre en compte

Mutations et affectations en cours d'année.

Ces agents seront pris en compte dans l'effectif de la direction d'affectation au 1^{er} juin qui fixera le montant de leur prime annuelle. Ils compteront dans l'effectif ETP de la direction pour la totalité de leur temps de présence en administration centrale. Seuls les agents ayant fait l'objet antérieurement au 1^{er} juin d'une mutation en provenance ou à destination d'un service extérieur à l'administration centrale (cf. note 4), ou d'un recrutement nouveau, donneront lieu à une prise en compte prorata temporis pour le calcul de l'enveloppe du service. Les primes des agents mutés depuis un service extérieur à l'administration centrale ou nouvellement recrutés après le 1^{er} juin feront l'objet d'un traitement particulier en liaison avec le bureau DPSM/AC1 sans s'imputer sur l'enveloppe globale de la direction.

Promotions en cours d'année

Les agents ayant connu une promotion à un grade supérieur entre le 1^{er} janvier et le 31 mai 2004 donnent lieu à la fixation par la direction d'affectation au 1^{er} juin de deux allocations partielles dans leur grade d'origine et dans leur grade de promotion prises en compte chacune dans l'effectif ETP prorata temporis.

Les promotions intervenant postérieurement au 1^{er} juin 2004 ne seront pas prises en compte dans les propositions transmises par la direction et le calcul de son enveloppe globale. Si la promotion intervient toutefois dans un délai compatible avec le versement du solde des primes 2004, une allocation particulière pourra être calculée par la DPSM par application du coefficient de 0,80 de la dotation globale du nouveau grade si ce montant est supérieur à l'allocation fixée dans le grade d'origine sans être pris en compte dans l'enveloppe initiale.

Prise en compte des activités à temps partiels

En ce qui concerne les activités à temps partiel, il sera tenu compte des demandes de modification de la quotité d'activité connues du service avant le 1^{er} juin dans les conditions ci-après :

Travail à mi-temps : coefficient 0,50 (cf. note 5)

Travail à 60 % : coefficient 0,60

Travail à 70 % : coefficient 0,70

Travail à 80 % : coefficient 0,857 (= 6/7) (cf. note 6)

Travail à 90 % : coefficient 0,914 (= 32/35).

Personnels en congé de maternité ou paternité

Le congé de maternité ou de paternité est considéré comme une période d'activité à plein temps et les agents considérés doivent être pris en compte intégralement dans l'effectif ETP.

Personnels placés en congé de formation

Si le congé formation est à plein temps, l'agent perd le bénéfice de ses primes et indemnités et ne compte pas dans l'effectif. S'il est à temps partiel, l'agent peut bénéficier de primes et indemnités au prorata de son temps de présence et doit être pris en compte de même dans l'effectif ETP.

Agents en décharge d'activité à titre syndical.

Les agents en décharge d'activité totale qui ne donnent pas lieu à proposition par les directions ne sont pas comptés dans les effectifs. Les agents en décharge d'activité partielle sont en revanche retenus à temps plein.

Exemples : conformément aux règles ci-dessus, les effectifs ETP sont calculés pour déterminer l'enveloppe globale de la direction de la façon suivante :

AGENTS	EFFECTIF ETP	COMMENTAIRE
Attaché affecté le 1 ^{er} mai en provenance d'une autre DAC	1. 10 mois/12 = 0,833	Mutation interne à l'AC
SAAC affecté le 1 ^{er} mars retour de congé parental	1	Dans l'effectif le 1 ^{er} juin
Adjoint administratif partant en retraite le 1 ^{er} juillet 2002	3 mois/12 = 0,25	Promotion avant le 1 ^{er} juin prise en compte
Adjoint administratif promu SA le 1 ^{er} avril : adjoint	1	promotion après le 1 ^{er}
Administratif	0	
SA	0,857	
SA promu attaché le 1 ^{er} juillet	1	
SA		
Attaché		
Agent en temps partiel à 80 %		
APAC en congé maternité à compter du 1 ^{er} février		

4. 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 7) et qui leur est maintenu tant que les dotations globales n'auront pas atteint les montants individuels antérieurs.

Les services qui emploient ces personnels peuvent bénéficier d'un abondement de leur enveloppe à hauteur du différentiel entre le montant initial de l'agent et la dotation moyenne du grade, au prorata du temps de présence de l'agent.

E. - LE COMITÉ INTER-DIRECTIONS DE COORDINATION DES PRIMES EN ADMINISTRATION CENTRALE

Ce comité réunit les directeurs ou chefs de service d'administration centrale du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer ou leurs représentants sous la présidence du directeur du personnel, des services et de la modernisation ou de son représentant. Mis en place en 2002, il a les attributions suivantes :

- le comité procède à la relecture collective des attributions individuelles pour les APAC proposées par les directions ;
- il examine sur la base des rapports des directions les propositions de dépassement exceptionnel du coefficient de 1,20 ;
- il débat du bilan de la répartition au cours de l'exercice précédent ;
- il évoque les améliorations à apporter à ce dispositif.

Le secrétariat du comité est assuré par la DPSM (MIDAC). Il sera réuni fin septembre pour traiter des deux premiers points avant la fixation définitive des attributions individuelles pour 2004. Il sera réuni début 2005 pour évoquer le bilan 2004 et les perspectives 2005.

F. - CALENDRIER

Transmission des propositions d'attributions individuelles à la DPSM (bureau AC1) pour le 30 juillet 2004.

Réunion du comité d'harmonisation (services à effectifs réduits) prévue dans la 1^{re} semaine de septembre.

réunion du comité de coordination inter-DAC fin septembre.

*
* *

TABLEAU I
Personnels administratifs d'administration centrale

GRADES	DOTATION budgétaire globale gestion 2003	DOTATION budgétaire IAT/IFTS 2004	DOTATION budgétaire prime de rendement 2004	DOTATION globale budgétaire (DG) gestion 2004	PROGRESSION des dotations budgétaires en gestion 2004	DG 2004 × 0,80	DG 2004 × 1,20	PLAFOND réglementaire IAT/IFTS 2004	PLAFOND réglementaire prime de rendement 2004	TOTAL plafond réglementaire 2004
Attaché principal 1 ^{er} cl.	13 400	8 900	4 450	13 450	50	10 760	16 140	9 172,08	7 425,91	16 597,99
Attaché principal 2 ^{er} cl.	12 400	7 590	4 810	12 400	0	9 920	14 880	6 810,69	6 381,34	13 192,03

(*) Déplafonnement autorisé par lettre du Budget.

2. Infirmiers :

GRADES	DOTATIONS BUDGÉTAIRES 2004	TAUX MOYENS IAT/IFTS	PLAFONDS REGLEMENTAIRES IAT/IFTS
Infirmier(e) de classe supérieure	4 500	1 832,59	5 497,77
Infirmier(e) de classe normale > 3 ^e échelon	4 200	1 791,06	5 373,18
Infirmier(e) de classe normale ≤ = 3 ^e échelon	3 800	549	4 392,00

3. Conseillers techniques et assistants de service social :

GRADES OU EMPLOIS	DOTATIONS budgétaires en gestion 2003	PROGRESSION des dotations budgétaires en gestion 2004	DOTATIONS budgétaires en gestion 2004	PLAFOND réglementaire
CTSS exerçant des fonctions de conseiller social territorial	4 388	1 112	5 500	6 500
CTSS chargé d'études	4 288	212	4 500	6 500
ASS principal	3 248	452	3 700	5 250
ASS	2 804	541	3 345	4 750

4. Agents non titulaires du règlement intérieur national :

CATÉGORIES	DOTATION budgétaire IFTS en gestion 2003	DOTATION budgétaire IFTS en gestion 2004	PROGRESSION des dotations budgétaires en gestion 2004	MONTANT MOYEN réglementaire de l'IFTS (*)	PLAFOND réglementaire 2004
1 ^{er} niveau					
Exceptionnelle	2 077	3 080	1 003	3 057,36	9 172,08
Hors catégorie > 5 ^e éch.	2 077	3 080	1 003	3 057,36	9 172,08
Hors catégorie ≤ = 5 ^e éch.	2 077	3 080	1 003	2 270,23	6 810,69
1 ^{re} catégorie	1 616	2 560	944	2 038,24	6 114,72
2 ^e niveau					
Exceptionnelle	2 381	4 820	2 439	3 057,36	9 172,08
Hors catégorie > 5 ^e éch.	2 381	4 820	2 439	3 057,36	9 172,08
Hors catégorie ≤ = 5 ^e éch.	2 381	4 820	2 439	2 270,23	6 810,69
1 ^{re} catégorie	1 920	4 820	2 900	2 038,24	6 114,72

(*) Arrêté du 26 mai 2003.

5. Autres agents contractuels

Agents contractuels 1946 :

GRADES	DOTATIONS budgétaires globales gestion 2004	MONTANTS MOYENS IAT/IFTS (*)	PLAFOND RÉGLEMENTAIRE IAT/IFTS (*)
2 ^e catégorie (IB > 380)	1 690	1 683,68	5 051,04
2 ^e catégorie (IB ≤ = 380)	1 170	678	5 424
3 ^e catégorie	592	419	3 352

(*) Arrêté IAT du 14 janvier 2002 et arrêté IFTS du 26 mai 2003.

Personnel non titulaire géré sur règlement local dont le règlement prévoit un régime indemnitaire :

NIVEAUX	DOTATIONS budgétaires globales en gestion 2004	MONTANTS moyens réglementaires IAT/IFTS (*)	PLAFOND RÉGLEMENTAIRE IAT/IFTS (*)
Catégories A dont l'indice brut terminal est inférieur ou égal :			
- à l'indice terminal du grade d'APAC 1	3 058	3 057,36	9 172,08
- à l'indice terminal du grade d'APAC 2	2 271	2 270,23	6 810,69
- à l'indice terminal du grade d'attaché d'AC	2 039	2 038,24	6 114,72
Catégories B dont l'indice brut terminal est inférieur ou égal :			

- à l'indice brut 380	830	549	4 392
- à l'indice terminal du premier grade de SA d'AC	1 684	1 683,68	5 051,04
- à l'indice terminal du deuxième grade de SA d'AC	1 792	1 791,06	5 373,18
- à l'indice terminal du troisième grade de SA d'AC	1 833	1 832,59	5 497,77
Catégories C dont l'indice terminal est inférieur ou égal à celui du dernier échelon de :			
- l'échelle 2	761	408	3 264
- l'échelle 3	761	419	3 352
- l'échelle 4	761	433	3 464
- l'échelle 5	761	438	3 504
(*) Arrêté IAT du 14 janvier 2002 et arrêté IFTS du 26 mai 2003.			

Contractuels environnement :

NIVEAUX	DOTATIONS BUDGÉTAIRES EN GESTION 2004
Chargé de mission H.E.	3 030
Chargé de mission	1 859
Agent contractuel	909

ANNEXE II

Exemple de notification aux agents

La Défense, le

Objet : notification de l'allocation indemnitaire au titre de l'année 2004.

affaire suivie par :

Je vous invite à prendre connaissance du montant des primes qui vous sont allouées pour l'année 2004 au prorata de votre temps de présence :

1. Montant de votre allocation personnelle

- montant global 2004 en année pleine :..... Euro

Ce montant représente..... % de la dotation globale de votre grade fixée pour 2004 à..... Euro

- temps de présence pour l'année 2004 :

- montant 2004 compte tenu du temps de présence :..... Euro

Par rapport à l'année 2003, votre allocation indemnitaire connaît une évolution de +/-..... %.

2. Mise en paiement des allocations personnelles acquises pour l'année 2004

Depuis le début de l'année 2004, les virements indemnitaires que vous avez perçus ont été calculés sur la base du douzième de votre allocation personnelle 2003. La régularisation de vos droits financiers pour l'année 2004 est effectuée sur le mois de décembre.

Vous percevrez en 2005 des acomptes indemnitaires mensuels calculés sur le douzième de votre allocation personnelle fixée pour 2004 (compte tenu de corrections éventuelles liées à votre temps de présence effectif en 2005).

NOTE (S) :

(1) Liste établie par DPSM/MIRS.

(2) Les coefficients indemnitaires sont attribués « compte tenu de la valeur de l'action de chacun des agents appelés à en bénéficier » (D. 45-1753 du 6 août 1945 et art. 3 du D2002-62 du 14 janvier 2002) et « suivant le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions » (D2002-62 du 14 janvier 2002).

(3) Effectif présent au 1^{er} juin, y compris les personnels non titulaires bénéficiant d'un régime indemnitaire.

(4) Y compris les agents en provenance ou à destination des directions du ministère de l'écologie et du développement durable.

(5) Ces dispositions s'appliquent également aux personnels bénéficiant d'un « mi-temps thérapeutique ».

(6) Calcul avec 3 décimales.

(7) En 1989 pour les titulaires « ex-section 1 de l'environnement » ; en 1992 pour certains agents contractuels RIN ; en 1997 pour les agents « ex-Mer ».