

Administration générale

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,  
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER,  
EN CHARGE DES TECHNOLOGIES VERTES  
ET DES NÉGOCIATIONS SUR LE CLIMAT

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Service de la gestion du personnel

Département des études, des rémunérations  
et de la réglementation

Bureau de la politique de rémunération

## Circulaire du 30 juillet 2010 relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour les corps de catégorie A de la filière administrative du MEEDDM

NOR : DEVK1016985C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

**Résumé** : mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats des corps et emplois de catégorie A de la filière administrative du MEEDDM (AAE, CAEDAD, IAM, CerAM, DPCSR).

**Catégorie** : directive adressée par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

**Domaine** : administration ; fonction publique.

**Mots clés liste fermée** : fonction publique.

**Mots clés libres** : prime de fonctions et de résultats.

**Texte de référence** : décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats.

**Date de mise en application** : 1<sup>er</sup> janvier 2010.

**Pièces annexes** : 7 annexes.

**Textes réglementaires** :

Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats ;

Arrêté du 22 décembre 2008 modifié fixant la liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues à l'article 7 du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats ;

Arrêté du 22 décembre 2008 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats ;

Arrêté (en cours de parution) fixant les corps et emplois bénéficiant de la prime de fonctions et de résultats au MEEDDM ;

Circulaire DGAFP n° 002184 du 14 avril 2009 relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats.

*Le ministre d'État, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat : pour exécution : liste des destinataires in fine ; pour information : liste des destinataires in fine*

La présente circulaire a pour objet :

1. De présenter les principes de la prime de fonctions et de résultats (PFR) qui va se substituer, au cours de l'année 2010, aux différentes primes servies aux corps et emplois du MEEDDM suivants : attachés d'administration du ministère de l'équipement (AAE), conseillers d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (CAEDAD), inspecteurs des affaires maritimes (IAM), conseillers des affaires maritimes (CerAM), délégués au permis de conduire et à la sécurité routière (DPCSR) ;

2. De préciser la procédure relative à la fixation de la part liée aux fonctions ;

3. De préciser la procédure relative à la fixation de la part liée aux résultats ;

4. D'indiquer le calendrier de mise en œuvre.

L'annexe au relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la fonction publique prévoit la mise en œuvre d'un nouveau régime indemnitaire identifiant une part fonctionnelle et une part individuelle pour les attachés régis par le statut commun institué par le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005. Dans ce cadre, un dispositif indemnitaire intitulé « prime de fonctions et de résultats » (PFR) a été élaboré. Au-delà de la seule définition d'un nouveau régime indemnitaire pour les attachés, il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des corps relevant de la filière administrative.

La prime de fonctions et de résultats (PFR) n'est pas un nouvel étage indemnitaire. Elle s'inscrit au contraire dans une véritable démarche de refondation. Elle répond à un objectif de simplification et de clarification des primes servies aux agents. En se substituant aux diverses primes existantes et en distinguant une part liée aux fonctions exercées et une part liée aux résultats individuels de chaque agent, elle contribue à donner du sens et de la lisibilité au régime indemnitaire. Il s'agit d'un outil simple et pragmatique mis à disposition des responsables pour faciliter l'exercice de leurs responsabilités managériales.

Le MEEDDM s'est résolument engagé, en 2009, dans cette démarche de simplification. L'année 2010 en est la traduction concrète pour les corps et emplois de catégorie A de la filière administrative. Au-delà du principe, défini dans la circulaire DGAFP n° 002184 du 14 avril 2009, de maintien individuel des montants indemnitaires lors du passage à la PFR, une augmentation significative de l'enveloppe indemnitaire a été retenue dans les mesures catégorielles pour 2010.

La présente circulaire décrit les différentes étapes nécessaires à la mise en œuvre de la PFR, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

## I. – ASPECTS RÉGLEMENTAIRES, CORPS ET EMPLOIS BÉNÉFICIAIRES DE LA PFR

L'annexe I décline les aspects réglementaires (barèmes, primes supprimées et conservées) ainsi que les corps et emplois bénéficiaires de la PFR.

Les inspecteurs des affaires maritimes et les délégués au permis de conduire et à la sécurité routière sont rattachés au barème des attachés défini par l'arrêté du 22 décembre 2008.

Les montants individuels de la part fonctionnelle et de la part liée aux résultats sont respectivement déterminés comme suit :

– s'agissant de la part fonctionnelle, l'attribution individuelle est déterminée par application au montant de référence (*cf.* annexe I) d'un coefficient multiplicateur correspondant à la cotation du poste occupé. Cette part tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;

– s'agissant de la part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir, l'attribution individuelle est déterminée par application au montant de référence (*cf.* annexe I) d'un coefficient multiplicateur.

La dotation indemnitaire annuelle est la somme de ces deux parts. Elle est versée selon une périodicité mensuelle.

## II. – MODALITÉS DE FIXATION DE LA PART LIÉE AUX FONCTIONS

La PFR vise à rendre l'attribution des primes plus cohérente et plus transparente, en en faisant un outil d'accompagnement de la mobilité, dans le cadre de parcours professionnels structurés.

Afin de répondre au mieux à ces principes, la grille de cotation des postes a été construite en respectant les objectifs suivants :

– une grille de cotation commune à tous les corps éligibles à la PFR ;

– pour une fonction donnée, un coefficient de cotation unique, quel que soit le grade de l'agent qui occupe le poste. Ce coefficient sera appliqué au barème indemnitaire spécifique à chaque grade. Une exception, toutefois : les postes qui peuvent être occupés par des agents de 1<sup>er</sup> ou de 2<sup>e</sup> niveau de grade (ex. : adjoint à un chef de bureau d'administration centrale) ;

– la recherche d'une convergence avec le MAAP pour les postes en DDI.

Ces objectifs ont conduit à construire six grilles de cotation par type de service :

- directions départementales interministérielles (DDI) ;
- DREAL, DIRM et DRI (IdF) ;
- autres services et SCN ;
- administration centrale ;
- fonctions de direction ;
- fonctions spécifiques du CGEDD.

L'annexe II décrit l'ensemble de ces grilles. Le nombre total de coefficients de la part fonctions est de 7, variant de 2,5 à 5,5 avec un pas de 0,5.

Un coefficient inférieur à 2,5 pourra être appliqué dès lors que les missions ne correspondent pas *a minima* à celles décrites dans les grilles présentées en annexe II (pour ces postes une fiche devra être transmise à SG/DRH/DERR2).

Pour les fonctions de chargé de mission à enjeux, l'annexe IV devra être complétée par le chef de service et adressée à SG/DRH/DERR2 qui procédera à des contrôles de cohérence.

Une information, destinée à présenter la cotation des postes au regard des fonctions exercées par les agents concernés, devra être faite en CTPS.

### III. – MODALITÉS DE FIXATION DE LA PART RÉSULTATS

La fixation de la part résultats s'effectue, pour l'année 2010, en trois étapes :

- afin de garantir le maintien du niveau indemnitaire lors du passage à la PFR, un montant de référence 2009 est établi. Ce montant de référence prend en compte les dotations prévues par la 4<sup>e</sup> tranche du plan de revalorisation des attachés ;
- à partir de ce montant de référence 2009, et compte tenu de la part fonctions correspondant aux fonctions tenues, un coefficient de résultats minimum est calculé ; le calcul de ce coefficient est précisé en annexe III ;
- compte tenu des différents éléments d'évaluation des agents et des propositions des chefs de service concernés, il est ensuite procédé à l'harmonisation pour fixer les coefficients de résultats définitifs.

L'annexe III décrit l'ensemble du processus et les modalités de calcul de la part résultats. Le coefficient de résultats est, ainsi, compris dans la fourchette de 1,50 à 4,50. De manière exceptionnelle, et si la procédure d'évaluation le justifie, un coefficient de résultats pourra être fixé en dehors de la fourchette. Les éléments explicatifs devront être mentionnés dans la notification à l'agent.

### IV. – NOTIFICATION ET MODALITÉS DE RECOURS

Une fois les coefficients de résultats harmonisés, les chefs de service notifient aux agents concernés leur dotation indemnitaire. L'annexe V propose un cadre de notification.

Les montants indemnitaires alloués au titre de la PFR peuvent faire l'objet d'un recours gracieux ou hiérarchique, dans un premier temps, puis, le cas échéant, d'un recours auprès du président de la commission administrative paritaire compétente.

Tout d'abord, l'agent sollicite, dans un délai de quinze jours suivant la notification indemnitaire, un entretien auprès de son responsable hiérarchique qui le reçoit dans un délai de quinze jours.

Si le désaccord persiste, le chef de service le confirme par écrit. L'agent peut alors formaliser son recours par écrit, à l'attention du président de la CAP compétente. Tout recours qui n'a pas été introduit dans les deux mois suivant la date de notification sera rejeté.

### V. – MODALITÉS DE VERSEMENT

Pour l'année 2010, la PFR se substitue aux primes et indemnités dont des avances mensuelles ont été attribuées depuis le début d'année. Une bascule de primes sera effectuée, dans la mesure du possible, sur la paye du mois d'octobre ou du mois de novembre 2010. Le cas échéant, un ajustement sera opéré sur la paye de décembre.

La PFR apparaît sur les fiches de paye sous la forme de deux lignes intitulées :

- PFR : part fonctions ;
- PFR : part résultats.

Le cas échéant, il peut y avoir une troisième ligne : PFR : versement exceptionnel.

Pour l'année 2011, la PFR sera mensualisée et les premiers acomptes seront versés selon les modalités suivantes :

- 1/12<sup>e</sup> de la part annuelle liée aux fonctions ;
- 1/12<sup>e</sup> de la part annuelle 2010 liée aux résultats.

#### VI. – CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

En 2010, la traduction sur le bulletin de paye de la PFR doit intervenir sur les payes de novembre et décembre. Afin de respecter cet objectif, il convient de suivre le planning suivant :

- durant l'été : détermination des coefficients de fonctions (y compris les fiches relatives aux postes de chargé de mission à enjeux) et établissement des propositions de coefficients de résultats par les chefs de service ;
- mi-septembre à mi-octobre : exercices d'harmonisation et tenue des commissions indemnitaires ;
- octobre à mi-novembre : prise en compte des différents éléments en paye ;
- novembre : notification aux agents et envoi des exercices d'harmonisation à la DRH (document en annexe VII à retourner au bureau de la politique de rémunération – SG/DRH/SGP/DERR2).

La présente circulaire sera publiée au *Bulletin officiel* du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat.

Fait à Paris, le 30 juillet 2010.

Pour le ministre d'État et par délégation :  
*Le secrétaire général,*  
J.-F. MONTEILS

#### Destinataires

Copie pour exécution

**Madame et messieurs les préfets de région :** directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Île-de-France (DRIEA), direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Île-de-France (DRIEE), direction régionale et interdépartementale de l'habitat et du logement d'Île-de-France (DRIHL), directions interrégionales de la mer (DIRM), directions régionales des affaires maritimes (outre-mer), directions régionales de l'environnement (DIRE) (outre-mer), directions régionales de l'industrie et de la recherche et de l'environnement (DRIRE) (outre-mer), centres d'études techniques de l'équipement (CETE), services de la navigation (SN).

**Mesdames et messieurs les préfets de département :** directions départementales des territoires et de la mer (DDTM), directions départementales des territoires (DDT), directions départementales de l'équipement (DDE) (outre-mer), directions de l'équipement de Mayotte et de Saint-Pierre-et-Miquelon, directions départementales de la protection des populations (DDPP), directions départementales de la cohésion sociale (DDCS), directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP).

**Messieurs les préfets coordonnateurs des itinéraires routiers :** directions interdépartementales des routes (DIR).

**Mesdames les directrices, messieurs les directeurs :** centres de valorisation des ressources humaines (CVRH), École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE), École nationale des ponts et chaussées (ENPC), École nationale des techniciens de l'équipement (ENTE), Centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques (CERTU), Centre d'études des tunnels (CETU), Centre national des ponts de secours (CNPS), service d'études sur les transports, les routes et leurs aménagements (SETRA), service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG), Centre d'études techniques maritimes et fluviales (CETMEF), Centre de prestations et d'ingénierie informatiques (CPII), Laboratoire central des ponts et chaussées (LCPC), centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (CEDIP), Établissement national des invalides de la marine (ENIM), institut géographique national (IGN).

**Administration centrale du MEEDDM :** Madame la commissaire générale au développement durable, déléguée interministérielle au développement durable, Monsieur le directeur général des infrastructures, des transports et de la mer, Monsieur le directeur général de l'aviation civile, Madame la préfète, déléguée à la sécurité et à la circulation routières, Monsieur le directeur général de l'aménagement, du logement et de la nature, Monsieur le directeur général de l'énergie et du climat, Monsieur le directeur général de la prévention des risques, Monsieur le vice-président du conseil général de l'environnement et du développement durable, Madame la directrice des

*ressources humaines, Madame la directrice des affaires juridiques, Madame la directrice de la communication, Monsieur le directeur des affaires européennes et internationales, Monsieur le chef du service des politiques support et des systèmes d'information, Madame la chef du service des affaires financières, Madame la chef du service du pilotage et de l'évolution des services, Monsieur le chef du service de défense, de sécurité et d'intelligence économique.*

Copie pour information (systématiquement)

*SG-direction des affaires juridiques, SG/DRH/SGP/CME et EMC, SG/DRH/SGP/ATET, SG/DRH/CGRH/CGRH1 et CGRH2, SG/DRG/SEC/GREC/GREC2, SG/SPSSI/SIAS.*

## ANNEXE I

### CORPS ET EMPLOIS BÉNÉFICIAIRES DE LA PFR – ASPECT RÉGLEMENTAIRES

#### Corps et emplois

Attachés d'administration du ministère de l'équipement régis par le décret n° 2006-1465 du 27 novembre 2006.

Conseillers d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables régis par le décret n° 2007-1315 du 6 septembre 2007.

Inspecteurs des affaires maritimes régis par le décret n° 97-1028 du 5 novembre 1997.

Conseillers des affaires maritimes régis par le décret n° 2001-1255 du 21 décembre 2001.

Délégués au permis de conduire et à la sécurité routière régis par le décret n° 97-1017 du 30 octobre 1997.

#### Primes et indemnités auxquelles la PFR se substitue

L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires d'administration centrale (décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002) et des services déconcentrés (décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002).

L'indemnité de polyvalence (décret n° 98-941 du 20 octobre 1998).

La prime de rendement d'administration centrale (décret n° 50-196 du 6 février 1950 et arrêté du 10 novembre 2006).

L'indemnité de fonctions et de résultats (décret n° 2004-1082 du 13 octobre 2004).

L'indemnité proportionnelle (décret n° 98-852 du 16 septembre 1998).

La prime spécifique (décret n° 98-853 du 16 septembre 1998).

L'indemnité pour travaux supplémentaires et sujétions spéciales (décret n° 96-88 du 2 février 1996).

L'indemnité de fonctions (décret n° 2003-1068 du 10 novembre 2003).

La prime de traitement automatisée de l'information dite « prime informatique » (décret n° 71-343 du 29 avril 1971).

Toute autre prime liée aux fonctions ou à la manière de servir des agents : ex. l'indemnité forfaitaire de sujétions allouées à certains agents de la MILOS (décret n° 2003-1292 du 26 décembre 2003).

#### Primes et indemnités maintenues

L'indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels instituée par le décret n° 2001-1148 du 5 décembre 2001.

Les indemnités forfaitaires attribuées au titre des seules fonctions d'agent comptable dans les établissements publics de l'État et les établissements publics locaux d'enseignement.

Le versement et les modalités d'attribution de la NBI (NBI Durafour, NBI politique de la ville et NBI fonctionnelle des CAEAD) sont maintenus au MEEDDM.

#### Barème fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats pour les corps et emplois bénéficiaires (arrêté du 22 décembre 2008)

	MONTANTS DE RÉFÉRENCE (en euros)		PLAFONDS
	Fonctions	Résultats individuels	
Administration centrale			
Attaché d'administration et grades analogues (AAE, IAM, DPSCR)	2 600 €	1 700 €	25 800 €
Attaché principal d'administration et grades analogues (APAE, IPAM, DPPSCR)	3 200 €	2 200 €	35 400 €
Emploi fonctionnel (CAEDAD, CerAM)	3 500 €	2 400 €	35 400 €



	MONTANTS DE RÉFÉRENCE (en euros)		PLAFONDS
	Fonctions	Résultats individuels	
Services déconcentrés, établissement publics et services à compétence nationale			
Attaché d'administration et grades analogues (AAE, IAM, DPSCR)	1 750 €	1 600 €	20 100 €
Attaché principal d'administration et grades analogues (APAE, IPAM, DPPSCR)	2 500 €	1 800 €	25 800 €
Emploi fonctionnel (CAEDAD, CerAM)	2 900 €	2 000 €	29 400 €

## ANNEXE II

### DÉTERMINATION DE LA PART LIÉE AUX FONCTIONS

La part liée aux fonctions résulte de la multiplication du montant de référence correspondant à un grade avec le coefficient correspondant à une catégorie de fonction définie ci-dessous.

#### 1. Grilles de cotation

##### Agents affectés en DDI

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTION	COEFFICIENT
AAE IAM DPCSR	Chargé d'études, chargé de mission. Adjoint d'une entité de niveau.	2,5
	Responsable territorial. Adjoint d'un chef de service. Responsable d'une entité de niveau 1.	3,0
	Responsable d'une entité de niveau 1 (encadrement de plus de 10 agents).	3,5
APAE/CAEDAD IPAM/CerAM DPPCSR	Chargé d'études, chargé de mission.	2,5
	responsable territorial. Adjoint d'un chef de service.	3,0
	Chef de service. Chargé de mission rattaché à la direction.	3,5
	Chef de service (encadrement de plus de 40 agents).	4,0
	Directeur de mission.	4,5

#### Éléments de lecture :

L'entité de niveau 1 représente l'unité de base définie dans l'arrêté d'organisation de la DDI. En règle générale, on trouve les libellés suivants : cellule, bureau, pôle.

Les cotations 3,0 (1<sup>er</sup> niveau de grade) et 3,5 (2<sup>e</sup> niveau de grade et emploi fonctionnel) correspondent aux cotations d'un responsable d'entité de niveau 1 ou de chef de service en DDI. Les cotations 3,5 ou 4,0 – utilisées de façon limitée – correspondent à un encadrement important (plus de 10 agents ou plus de 40 agents).

##### Agents affectés en DREAL, DRI ou DIRM

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTION	COEFFICIENT
AAE IAM DPCSR	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1. Adjoint d'une entité de niveau 1.	2,5
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau > 1. Responsable d'une entité de niveau 1. Spécialiste.	3,0



GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTION	COEFFICIENT
	Adjoint à un chef d'entité de niveau 2. Expert. Responsable d'une entité de niveau 1 (encadrement de plus de 10 agents).	3,5
APAE/CAEDAD IPAM/CerAM DPPCSR	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1 ou 2. Adjoint d'une entité de niveau 2.	3,0
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service. Responsable entité de niveau 2. Spécialiste.	3,5
	Adjoint chef de service. Chargé de mission « à enjeux ». Responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents). Expert.	4,0
	Chef de service.	4,5

Éléments de lecture :

Les notions « expert » ou « spécialiste » s'entendent au sens « comité de domaine ».

Les cotations 3,0 (1<sup>er</sup> niveau de grade) et 3,5 (2<sup>e</sup> niveau de grade et emploi fonctionnel) correspondent aux cotations d'un responsable d'entité de niveau 1 ou de niveau 2 en DREAL. Les cotations 3,5 ou 4,0 – utilisées de façon limitée – correspondent à un encadrement important (plus de 10 agents ou plus de 40 agents).

La cotation chargé de mission « à enjeux » doit faire l'objet d'une justification se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

Agents affectés dans les autres services déconcentrés du MEEDDM, les SCN, les STC, la MILOS

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTION	COEFFICIENT
AAE IAM DPCSR	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1. Adjoint d'une entité de niveau 1.	2,5
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau > 1. Responsable d'une entité de niveau 1. Spécialiste.	3,0
	Adjoint à un chef d'entité de niveau 2. Expert. Responsable d'une entité de niveau 1 (encadrement de plus de 10 agents). Inspecteur auditeur de la MILOS.	3,5
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1 ou 2. Adjoint d'une entité de niveau 2.	3,0
APAE/CAEDAD IPAM/CerAM DPPCSR	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité supérieure à 2. Responsable entité de niveau 2. Spécialiste. Inspecteur auditeur de la MILOS.	3,5
	Chargé de mission « à enjeux ». Responsable entité de niveau 2 (encadrement de plus de 40 agents). Expert.	4,0

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTION	COEFFICIENT
	Responsable d'une entité supérieure à 2. Délégué inter-régional de la MILOS.	4,5

Éléments de lecture :

Les notions « expert » ou « spécialiste » s'entendent au sens « comité de domaine ».

Les cotations 3,0 (1<sup>er</sup> niveau de grade) et 3,5 (2<sup>e</sup> niveau de grade et emploi fonctionnel) correspondent aux cotations d'un responsable d'entité de niveau 1 ou de niveau 2. Les cotations 3,5 ou 4,0 – utilisées de façon limitée – correspondent à un encadrement important (plus de 10 agents ou plus de 40 agents).

La cotation chargé de mission « à enjeux » doit faire l'objet d'une justification se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

Agents affectés en administration centrale

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTION	COEFFICIENT
AAE IAM DPCSR	Chargé d'études, chargé de mission au sein d'un bureau. Responsable d'une entité au sein d'un bureau.	2,5
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à un niveau supérieur au bureau. Responsable de pôle (cf. bureau). Spécialiste.	3,0
	Adjoint à un chef de bureau. Chef de bureau. Expert. Chargé de mission « à enjeux ».	3,5
APAE/CAEDAD IPAM/CerAM DPPCR	Adjoint à un chef de bureau. Fonctions rattachées à un bureau.	3,0
	Fonctions rattachées à une entité supérieure au bureau. Chef de bureau ou équivalent (rattachement sous-direction ou équivalent). Spécialiste.	3,5
	Chef de bureau, mission, département (rattachement supérieur à une sous-direction). Chargé de mission « à enjeux ». Expert. Adjoint à un chef de département, de mission (avec bureaux ou équivalent).	4,0
	Adjoint à un sous-directeur ou à un chargé de sous-direction. Chef de département (avec bureaux).	4,5

Éléments de lecture :

Les notions « expert » ou « spécialiste » s'entendent au sens « comité de domaine ».

La cotation chargé de mission « à enjeux » doit faire l'objet d'une justification se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

Agents sur des fonctions de direction

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTION	COEFFICIENT
CAEDAD CerAM	Directeur de mission. Directeur adjoint DIR. Directeur CIFP. Directeur SCN.	4,5
	Chargé de sous-direction. Adjoint directeur régional. Directeur adjoint CETE, SN, DIR exploitation. Directeur SCN rattaché à un service.	5,0
	Directeur DIR, SN, CETE, STC. Directeur SCN rattaché à une DAC.	5,5

Agents de 2° niveau affectés sur des missions spécifiques du CGEDD

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTION	COEFFICIENT
APAE CAEDAD	Chargé de mission. Secrétaire général de MIGT. Secrétaire de section. Inspecteur hygiène et sécurité.	4,0

En fonction du rattachement de ces emplois, les agents se verront appliquer le barème d'administration centrale ou de services déconcentrés.

**2. Dispositions particulières**

Afin de tenir compte de certaines particularités, un complément de part « fonctions » est mis en place pour la prime informatique, les services déconcentrés d'Île-de-France, les SCN et les établissements publics qui bénéficient aujourd'hui d'un régime indemnitaire aligné sur celui versé aux agents d'administration centrale.

Ces compléments sont les suivants :

Prime informatique (cette majoration de la part « fonctions » peut s'appliquer aux barèmes d'administration centrale et de services déconcentrés).

	ANALYSTE	CHEF DE PROJET
Attaché d'administration et grades analogues.	1,2	2,0
Attaché principal d'administration et grades analogues.	1,0	1,6
Emploi fonctionnel.	0,8	1,4

Services déconcentrés d'Île-de-France, SCN et établissements publics bénéficiant aujourd'hui d'un régime indemnitaire aligné sur celui de l'administration centrale (cette majoration de la part « fonctions » s'applique aux barèmes de services déconcentrés).

	COMPLÉMENT DE PART « FONCTIONS »
Attaché d'administration et grades analogues.	1,0
Attaché principal d'administration et grades analogues.	0,5
Emploi fonctionnel.	0,5

Si la prise en compte de l'ensemble de ces paramètres conduit à avoir un coefficient de fonctions supérieur à 6,0, le complément à 6,0 sera versé en part « exceptionnelle ».

## ANNEXE III

### DÉTERMINATION DE LA PART LIÉE AUX RÉSULTATS

#### Étape 1 : Calcul du coefficient de résultats (R) garantissant le versement du montant de référence

Afin de garantir à chaque agent que le passage à la PFR ne génère pas de baisse de son régime indemnitaire, un montant de référence 2009 est calculé.

Ce montant prend en compte :

- le coefficient de modulation individuel 2009 ;
- et la dotation initialement prévue dans le plan de revalorisation indemnitaire des attachés pour 2010, sous réserve que cette dotation ne soit pas inférieure à celle de 2009.

Il est, donc, égal à :

Montant de référence 2009 = coefficient indemnitaire 2009 × dotation 2010 (4<sup>e</sup> tranche).

Les montants de dotation 2010 (4<sup>e</sup> tranche) sont les suivants :

	AC	SD
Attachés	11 800 €	9 500 €
Attaché principaux	15 700 €	14 400 €
CAEDAD	17 200 €	16 200 €
CAEDAD hors échelle A	19 000 €	17 300 €

Ce calcul s'applique pour les agents du corps d'attaché, de délégué au permis de conduire et à la sécurité routière, d'inspecteur des affaires maritimes et les agents des emplois de CAEDAD et de conseiller des affaires maritimes.

Il convient, par ailleurs, d'ajouter à ce montant calculé, les primes qui sont incluses dans la PFR (prime informatique, indemnité MILOS notamment).

#### Étape 2 : Calcul du coefficient de résultats (R) minimum

À partir du montant de référence, calculé en étape 1, on détermine le coefficient de résultats (R) de référence en enlevant la part fonctions comme suit :

Coeff. R de référence =  $\frac{\text{montant de référence 2009} - (\text{coeff. de fonctions} \times \text{barème part fonctions})}{\text{barème part résultats}}$

Pour les agents pour lesquels le calcul d'un coefficient R de référence (part « résultats ») n'a pas été possible (sortie d'école) ou qui arrive dans un groupe d'harmonisation, le coefficient sera le suivant :

Attachés et grades analogues : 2,00

APAE, CAEDAD et grades analogues : 1,50.

Ce coefficient, appelé coefficient d'entrée de grade, sera examiné au regard, *a minima* :

- d'un maintien global du montant de PFR lors d'une promotion ;
- d'un maintien du coefficient R lors d'une mutation ;
- d'un examen de l'historique de l'indemnitaire lors d'un accueil en détachement.

Le coefficient R minimum est le maximum entre le coefficient d'entrée et le coefficient de résultats de référence (lorsqu'il existe).

Exemples de calcul :

1. Un attaché de SD qui a eu un coefficient de 1,05 en 2009.

Le calcul de son montant de référence est donc :  $1,05 \times 9\,500 \text{ €} = 9\,975 \text{ €}$ .

À l'issue de la procédure de cotation des postes, le poste occupé par l'agent est affecté d'un coefficient de fonction de 3.

Dans le cadre du maintien de sa rémunération, sa PFR est donc calculée de la manière suivante :

- part fonctions : coefficient de 3, soit 5 250 € ( $3 \times 1 750$ ) ;
- part résultats : coefficient de 2,96 (1), soit 4 736 € ( $2,96 \times 1 600$ ) [ $9 975 \text{ €} - (3 \times 1 750)$ ]/1 600 ;
- total = 9 986 €.

Le coefficient minimum correspond au coefficient le plus élevé entre :

- le coefficient de référence, soit 2,96 ;
- le coefficient d'entrée de grade, soit 2 ;

Donc le coefficient minimum est de 2,96 [max. (2,96 ; 2) = 2,96].

2. Un APAE d'AC qui a eu un coefficient de 0,95 en 2009.

Le calcul de son montant de référence est donc :  $0,95 \times 15 700 \text{ €} = 14 915 \text{ €}$ .

À l'issue de la procédure de cotation des postes, le poste occupé par l'agent est affecté d'un coefficient de fonction de 4.

Dans le cadre du maintien de sa rémunération, sa PFR est donc calculée de la manière suivante :

- part fonctions : coefficient de 4, soit 12 800 € ( $4 \times 3 200$ ) ;
- part résultats : coefficient de 0,97, soit 2 134 € ( $0,97 \times 2 200$ ) [ $14 915 \text{ €} - (4 \times 3 200)$ ]/2 200 ;
- total = 14 934 €.

Le coefficient minimum correspond au coefficient le plus élevé entre :

- le coefficient de référence, soit 0,97 ;
- le coefficient d'entrée de grade, soit 1,5.

Donc le coefficient minimum est de 1,5 [max. (0,97 ; 1,5) = 1,5].

3. Un IPAM de SD qui occupe un poste de la filière administrative.

La circulaire relative au régime indemnitaire des agents de services déconcentrés précisait que la dotation des IAM n'était pas modulée.

Au titre de l'année 2009, le régime indemnitaire des IPAM de la filière administrative était de 12 000 €.

Ce montant étant inférieur à celui résultant de la mise en œuvre de la 4<sup>e</sup> tranche du plan de revalorisation des attachés, le calcul de montant de référence est donc de  $1 \times 14 400 = 14 400 \text{ €}$ .

À l'issue de la procédure de cotation des postes, le poste occupé par l'agent est affecté d'un coefficient de fonction de 3,5.

Dans le cadre du maintien de sa rémunération, sa PFR est donc calculée de la manière suivante :

- part fonctions : coefficient de 3,5, soit 8 750 € ( $3,5 \times 2 500$ ) ;
- part résultats : coefficient de 3,14, soit 5 652 € ( $3,14 \times 1 800$ ) [ $14 400 - (3,5 \times 2 500)$ ]/1 800 ;
- total = 14 402 €.

Le coefficient minimum correspond au coefficient le plus élevé entre :

- le coefficient de référence, soit 3,14 ;
- le coefficient d'entrée de grade, soit 1,5.

Donc le coefficient minimum est de 3,14 [max (3,14 ; 1,5) = 3,14].

4. Un DPCSR en poste en SD qui a eu un coefficient de 1,02 en 2009.

En application de la circulaire relative au régime indemnitaire des agents de SD, sa dotation en tant que DPCSR est de :  $3 250 + (1,02 \times 4 250) = 7 585 \text{ €}$ .

Ce montant étant inférieur à celui résultant de la mise en œuvre de la 4<sup>e</sup> tranche du plan de revalorisation des attachés, le calcul de montant de référence est donc de  $1,02 \times 9 500 = 9 690 \text{ €}$ .

À l'issue de la procédure de cotation des postes, le poste occupé par l'agent est affecté d'un coefficient de fonction de 3.

Dans le cadre du maintien de sa rémunération, sa PFR est donc calculée de la manière suivante :

- part fonctions : coefficient de 3, soit 5 250 € ( $3 \times 1 750$ ) ;
- part résultats : coefficient de 2,78, soit 4 448 € ( $2,78 \times 1 600$ ) [ $9 690 - (3 \times 1 750)$ ]/1 600 ;
- total = 9 698 €.

Le coefficient minimum correspond au coefficient le plus élevé entre :

- le coefficient de référence, soit 2,78 ;
- le coefficient d'entrée de grade, soit 2.

Donc le coefficient minimum est de 2,78 [max. (2,78 ; 2) = 2,78].

### Étape 3 : calcul du coefficient de résultats (R) définitif

Les chefs de service, au regard des éléments d'évaluation de 2009, présentent des propositions d'évolution des coefficients de résultats en cohérence avec l'évaluation faite de l'agent.

(1) Dans le cadre du maintien de la rémunération, le calcul du coefficient de résultats est arrondi au centième supérieur.

L'harmonisation des coefficients de résultats est réalisée par le comité des directeurs pour l'administration centrale et les services rattachés et par les DREAL (catégorie A) ou les MIGT (catégorie A+) pour les services déconcentrés.

Règles relatives à l'harmonisation :

- effectif au 1<sup>er</sup> mai 2010 (chaque agent est compté pour 1) ;
- respect d'une enveloppe complémentaire (en plus du calcul du coefficient R minimum) globale correspondant à un coefficient moyen supplémentaire, par agent du groupe d'harmonisation correspondant à un coefficient de :
  - 0,35 du montant de référence de la part résultats pour les agents relevant du barème de services déconcentrés ;
  - 0,30 du montant de référence de la part résultats pour les agents relevant du barème d'administration centrale ;
- l'enveloppe complémentaire est donc égale au produit du nombre d'agents par le coefficient concerné.

Cela conduit aux montants moyens suivants :

	BARÈME ADMINISTRATION CENTRALE			SERVICES DÉCONCENTRÉS		
	Montant de référence de la part résultats	Coefficient d'évolution	Enveloppe complémentaire par agent	Montant de référence de la part résultats	Coefficient d'évolution	Enveloppe complémentaire par agent
Attaché d'administration et grades analogues (AAE, IAM, DPSCR)	1 700 €	0,3	510 €	1 600 €	0,35	560 €
Attaché principal d'administration et grades analogues (APAE, IPAM, DPPSCR)	2 200 €	0,3	660 €	1 800 €	0,35	630 €
Emploi fonctionnel (CAEDAD, CerAM)	2 400 €	0,3	720 €	2 000 €	0,35	700 €

L'augmentation maximale individuelle du coefficient R (par rapport au coefficient minimum) est fixée à 1.

Cela conduit aux montants maximum d'augmentation suivants :

	BARÈME ADMINISTRATION CENTRALE			SERVICES DÉCONCENTRÉS		
	Montant de référence de la part résultats	Coefficient d'évolution maximum	Enveloppe complémentaire maximale par agent	Montant de référence de la part résultats	Coefficient d'évolution minimum	Enveloppe complémentaire maximale par agent
Attaché d'administration et grades analogues (AAE, IAM, DPSCR)	1 700 €	1	1 700 €	1 600 €	1	1 600 €
Attaché principal d'administration et grades analogues (APAE, IPAM, DPPSCR)	2 200 €	1	2 200 €	1 800 €	1	1 800 €
Emploi fonctionnel (CAEDAD, CerAM)	2 400 €	1	2 400 €	2 000 €	1	2 000 €



## ANNEXE IV

### CHARGÉ DE MISSION À ENJEUX

#### PFR – Fiche de présentation du coefficient de fonctions – Année 2010

Informations relatives au service :

Dénomination du service : .....

Grille de cotation (1) : .....

Informations relatives à l'agent (en fonction au 1<sup>er</sup> mai 2010) :

Nom/Prénom : .....

Grade ou emploi : .....

Détermination du coefficient de fonction :

Libellé du poste occupé (2) : .....

Coefficient de fonctions (PFR) : .....

Éléments de justification :

Date : .....

Nom et signature du chef de service :

(1) Grille de cotation correspondant au service : DREAL/DIRM/DRI, autres ou AC.

(2) Un organigramme du service permettant d'identifier clairement le poste occupé par l'agent devra être joint.

## ANNEXE V

### NOTIFICATION INDIVIDUELLE INDEMNITAIRE

Note à l'attention de  
Madame, mademoiselle, monsieur,  
Prénom et nom de l'agent

Je vous invite à prendre connaissance du montant des primes qui vous sont allouées pour l'année 2010.

Le montant de la prime de fonctions et de résultats (PFR) qui vous est attribué pour l'année 2010 se décompose de la manière suivante :

PART FONCTIONS			PART RÉSULTATS			PFR 2010
Montant de référence	Coefficient	Montant part fonctions	Montant de référence	Coefficient	Montant part résultats	

La régularisation du montant mensuel, calculé sur le douzième du montant annuel total indiqué ci-dessus, sera effectuée, au prorata du temps de présence ou du temps partiel, avec la paie du mois de .....

Signature :

Cette notification peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du chef de service, d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de deux mois à compter de sa notification, conformément à l'article R. 421-5 du code de justice administrative. Cette notification peut également faire l'objet d'un recours auprès du président de la commission administrative paritaire compétente.

## ANNEXE VI

### ÉLÉMENTS RELATIFS À L'HARMONISATION

Une fois les harmonisations réalisées, il convient de retourner à la direction des ressources humaines (DRH/SGP/DERR) les éléments suivants :

1. Le tableau d'harmonisation complet comprenant pour chaque agent du groupe :

Le nom et le prénom ;

Le grade et le service d'affectation ;

Les éléments de calcul du montant de référence ;

Les éléments de calcul de la part fonctions (y compris les compléments éventuels) ;

Les éléments de calcul de la part résultats ;

La vérification du respect de l'enveloppe.

2. Les fiches justificatives (annexe IV) :

L'ensemble de ces éléments doivent être adressés au cours du mois de novembre, selon le cadre joint en annexe VII, au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/SGP/DERR2).

**ANNEXE VII**

---

**HARMONISATION**

SERVICE HARMONISATEUR: .....

**1. Calcul de l'enveloppe d'harmonisation 2010**

	barème AC		barème SD	
	nb d'agent	coefficient d'évolution	nb d'agent	coefficient d'évolution
	Montants	0 €	Montants	0 €
Attachés d'administration et grades analogues		0		0
Attaché principal d'administration et grades analogues		0		0
Emploi fonctionnel		0		0

**2. Tableau d'Harmonisation**

Nom	Prénom	Grade	Service	Poste occupé	Celle de cotation	Calcul du montant de référence				Part Fonctions				Part Résultats			TOTAL indemnitaire 2010				
						coefficient indemnitaire 2009	DBM 2010	montant individuel	autres primes intégrés à la PFR*	TOTAL	libellé de fonction type	coefficient	complément de part fonctions	montant de référence	coefficient de maintien de rémunération ou d'entree de corps	Harmonisation 2010		coefficient définitif	TOTAL		

\* préciser le montant et la liste des primes intégrées à la PFR autres que les primes "statutaires":  
 indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires  
 indemnité de polyvalence  
 la prime de rendement d'administration centrale  
 indemnité de fonctions et de résultats  
 la prime spécifique  
 indemnité proportionnelle  
 indemnité pour travaux supplémentaires et sujétions spéciales  
 indemnité de fonctions