

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 15 octobre 2010 relative à la gestion du régime indemnitaire de certains agents du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi (MEIE) et du ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État (MBCPRE) affectés dans les services du MEEDDM

NOR : DEVK1026621C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Résumé : gestion du régime indemnitaire 2010 de certains personnels du MEIE/MBCPRE affectés dans les services du MEEDDM.

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.

Mots clés liste fermée : fonction publique.

Mots clés libres : régime indemnitaire – agents du MEIE/MBCPRE affectés dans des services du MEEDDM.

Texte de référence : décret n° 2002-710 du 2 mai 2002 relatif à l'allocation complémentaire de fonctions en faveur des personnels du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, des établissements publics administratifs placés sous sa tutelle, des juridictions financières et des autorités administratives indépendantes relevant du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie pour leur gestion.

Circulaire abrogée : non.

Date de mise en application : 1^{er} janvier 2010.

Publication : *Bulletin officiel*, site circulaires.gouv.fr.

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, à Messieurs les préfets de région (direction régionale 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]); à l'administration centrale du MEEDDM: Madame la commissaire générale au développement durable; Monsieur le secrétaire général; 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; à Messieurs les préfets de département

d'outre-mer (directions départementales de l'équipement [DDE] [outre-mer], directions de l'équipement de Mayotte et de Saint-Pierre-et-Miquelon [pour exécution]); au ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi (direction des personnels et de l'adaptation de l'environnement professionnel [DPAEP], Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services [DGCIS]), SG-service du pilotage et de l'évolution des services (SPES), SG/DRH/CGRH ; SG/DRH/SEC/GREC (pour information).

Une convention de gestion et délégation de gestion a été signée le 5 juin 2009 entre le 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 (MEEDDM), le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi (MEIE) et le ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État (MBCPRE). Elle confie au MEEDDM la gestion des rémunérations accessoires des personnels administratifs et techniques des ministères économique et financier affectés au MEEDDM.

Si cette convention précise que les modalités, barèmes et calendrier de gestion continuent de relever des services gestionnaires du MEIE/MBCPRE, elle prévoit également que les propositions de modulation et leur harmonisation sont du ressort du MEEDDM.

En conséquence, la présente note a pour objet de rappeler le régime indemnitaire des agents du MEIE/MBCPRE, d'en préciser les règles de gestion et les actions à mener en termes d'harmonisation au titre de 2010.

I. – PERSONNELS CONCERNÉS

Personnels administratifs et techniques titulaires à statut finances ou industrie et personnels non titulaires sous statut, issus du MEIE/MBCPRE en fonction dans les services du MEEDDM ;

Personnels titulaires ou non du MEIE/MBCPRE affectés temporairement en direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) et qui ont vocation à rejoindre les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

II. – UN RÉGIME INDEMNITAIRE SPÉCIFIQUE

Il se compose essentiellement de trois niveaux de prime :

a) Premier niveau : l'indemnité d'administration et de technicité ou l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) :

Indexée sur la valeur du point fonction publique, elle est égale à 8,33 % de l'indice majoré détenu par l'agent ;

b) Deuxième niveau : la prime de rendement (PR) :

Définie par le décret n° 45-1753 du 6 août 1945 pour le personnel fonctionnaire du MEIE, la prime de rendement est indexée sur la valeur du point fonction publique et est égale à :

18 % de la rémunération indiciaire de l'échelon terminal du grade pour les agents appartenant à un corps technique de catégorie A ou B ou à un corps de catégorie A administratif ;

18 % de la rémunération indiciaire pour les agents appartenant à un corps de catégorie B ou C administratif.

Pour les primes du premier et du deuxième niveau, le montant est déterminé automatiquement lors du changement d'échelon ou de grade de l'agent ;

c) Troisième niveau : l'allocation complémentaire de fonction (ACF) ;

Déterminée en fonction du niveau de responsabilité, d'expertise, de sujétion ou de contrôle des agents concernés, elle résulte du produit d'un nombre de points par la valeur du point ACF. Ce nombre de points varie en fonction de l'échelon et du grade. Les valeurs de points sont fixées par des arrêtés ministériels. Elles diffèrent selon les corps, conformément à des grilles qui varient en fonction de l'affectation : administration centrale ou autre affectation.

L'ACF fait l'objet d'une modulation, appliquée à un montant moyen et dans la limite d'un montant plafond. Son mode de gestion diffère selon les catégories d'agents ; c'est ainsi que les montants d'ACF des agents de catégories B et C ne sont pas modulés au contraire de ceux des agents de catégories A et A+.

III. – RÈGLES DE GESTION

a) Les agents de catégories B et C :

À chaque échelon de chaque grade correspond un montant forfaitaire de prime. Lorsque l'agent change d'échelon, son troisième niveau de prime (ACF) augmente automatiquement en fonction des barèmes en vigueur.

Il y a donc lieu de leur appliquer cette augmentation à chaque changement de grade ou d'échelon ;
b) Les agents du corps des ingénieurs de l'industrie et des mines (catégories A et A+) voient leur ACF modulée selon les dispositions suivantes :

L'agent détient individuellement un coefficient de modulation qui, multiplié par le montant ACF de référence hors modulation, détermine, pour son échelon et son grade, son montant annuel d'ACF, dans la limite d'un montant plafond.

Précisions sur quelques particularités de gestion :

- dans le cas d'un ingénieur de l'industrie et des mines stagiaire, le coefficient individuel de l'agent appliqué est de 1,00 ;
- dans le cas d'une mutation entre deux services dont les barèmes géographiques diffèrent, le coefficient individuel de l'agent est maintenu dans sa nouvelle affectation ;
- dans le cas d'un changement d'échelon, le dernier coefficient individuel détenu par l'agent est appliqué sur le nouveau barème pour le calcul de son ACF ;
- dans le cas d'un changement de grade, il sera appliqué un coefficient de 1,00 (soit le taux de base du barème ACF), sous réserve que le montant d'ACF attribué à l'agent dans son nouveau grade soit supérieur à celui qu'il détenait antérieurement. Dans le cas contraire, le montant d'ACF détenu par l'agent dans son ancien grade sera maintenu dans le nouveau grade ;
- les ingénieurs de l'industrie et des mines, chefs de bureau, perçoivent un complément forfaitaire d'ACF. Le nombre de points d'ACF correspondant est précisé dans le barème des IIM chefs de bureau ;

c) Les agents du corps des ingénieurs des mines (catégories A et A+) voient leur ACF modulée selon les dispositions suivantes :

À chaque échelon de chaque grade correspond un barème de base qui peut être modulé dans la limite d'un montant maximum d'ACF défini par grade.

Pour certains emplois dûment identifiés (sous-directeur, chef de bureau), une part fonctionnelle vient s'ajouter à la dotation ACF ;

d) Les attachés et personnels assimilés (catégories A et A+) voient leur ACF modulée selon les dispositions suivantes :

À chaque échelon de chaque grade correspond un barème de base qui peut être modulé dans la limite d'un montant maximum d'ACF défini par grade. Ce montant est majoré pour les agents exerçant la fonction de chef de bureau.

Ces agents peuvent bénéficier annuellement du versement d'un bonus d'ACF qui constitue une part variable et non reconductible de l'ACF.

L'exercice de modulation pour l'attribution de ce bonus, qui s'inscrit dans la limite du montant maximum d'ACF, est lié à la procédure d'entretien d'évaluation et s'appuie sur les résultats obtenus l'année précédente.

IV. – HARMONISATION DES COEFFICIENTS D'ACF AU TITRE DE 2010

Au titre de l'exercice 2010 d'harmonisation des coefficients d'ACF des ingénieurs de l'industrie et des mines et des ingénieurs des mines, le montant à répartir entre agents d'un même service sera limité au montant de la dotation d'ACF 2009 majoré de + 2,5 %.

Une copie des dotations définitives arrêtées par les services, après exercice d'harmonisation, sera adressée à la direction des ressources humaines du MEEDDM (SG/DRH/SGP/DERR).

Cependant, pour les services où le nombre d'agents appartenant au MEIE ou au MBCFPRE est inférieur, par corps, à 10, les propositions d'harmonisation devront parvenir pour validation à la direction des ressources humaines du MEEDDM (SG/DRH/SGP/DERR).

Les services de la direction des ressources humaines restent à votre disposition pour tout complément d'information nécessaire.

Pour le ministre d'État et par délégation :
La directrice des ressources humaines,
H. EYSSARTIER