

Administration générale

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

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

Note de gestion du 4 juillet 2011 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 MEDDTL au titre de 2011

NOR : DEVK1118337N

(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 MEDDTL (AAE, CAEDAD, IAM, Cer AM, 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.

Références :

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 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 26 octobre 2010 fixant les corps et emplois du ministère de l'écologie bénéficiaires de la prime de fonctions et de résultats ;

Circulaires du 30 juillet et du 28 septembre 2010 relatives à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour les corps de catégorie A de la filière administrative du ministère de l'écologie.

Date de mise en application : 1^{er} janvier 2011.

Pièces annexes : 7 annexes.

La ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement à 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 de l'industrie et de la recherche et de l'environnement [DRIRE]

[outrre-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 [DDT]; directions départementales des territoires et de la mer [DDTM]; directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement [DEAL outre-mer]; direction des territoires, de l'alimentation et de la mer [DTAM Saint-Pierre-et-Miquelon]; directions de la mer outre-mer [DM]; 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]; Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux [IFSTTAR]; Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques [CEDIP]; armement des phares et balises [APB]; Établissement national des invalides de la marine [ENIM]; Institut géographique national [IGN]; Agence nationale de l'habitat [Anah]; mission interministérielle d'inspection du logement social [MILOS]; administration centrale du MEDDTL (Madame la commissaire générale au développement durable, déléguée interministérielle au développement durable [CGDD]; Monsieur le directeur général des infrastructures, des transports et de la mer [DGITM]; Monsieur le directeur général de l'aviation civile [DGAC]; Monsieur le préfet, délégué à la sécurité et à la circulation routières [DSCR]; Monsieur le directeur général de l'aménagement, du logement et de la nature [DGALN]; Monsieur le directeur général de l'énergie et du climat [DGEC]; Monsieur le directeur général de la prévention des risques [DGPR]; Monsieur le vice-président du Conseil général de l'environnement et du développement durable [CGEDD]; Monsieur le délégué à l'hébergement et à l'accès au logement [DIHAL]; Madame la directrice des ressources humaines [SG/DRH]; Monsieur le directeur des affaires juridiques [SG/DAJ]; Madame la directrice de la communication [SG/DICOM]; Monsieur le directeur des affaires européennes et internationales [SG/DAEI]; Monsieur le délégué à l'action foncière et immobilière [SG/DAFI]; Monsieur le chef du service des politiques support et des systèmes d'information [SG/SPSSI]; Madame la chef du service des affaires financières [SG/DAF]; Madame la chef du service du pilotage et de l'évolution des services [SG/SPES]; Monsieur le chef du service de défense, de sécurité et d'intelligence économique [SG/SDSIE]; Monsieur le directeur du centre de prestations et d'ingénierie informatiques [SG/SPSSI/CP11]; Madame la chef de bureau du cabinet du MEDDTL; Madame la chef du département des affaires générales du secrétariat général [SG/DRH/AG] [pour exécution]); SG-service du pilotage et de l'évolution des services; SG-direction des affaires juridiques; SG/DRH/SGP/EMC et ATET; SG/DRH/CGRH/CGRH1 et CGRH2; SG/DRH/SEC/GREC/GREC2; SG/SPSSI/SIAS; SG/DRH/SGP/PCS (pour information).

Le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 a institué au profit des attachés régis par le statut commun prévu par le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 une prime de fonctions et de résultats (PFR), nouveau régime indemnitaire identifiant une part fonctionnelle et une part individuelle.

Par arrêté du 26 octobre 2010, le ministère de l'écologie a étendu le bénéfice de cette prime aux délégués au permis de conduire et à la sécurité routière, aux inspecteurs des affaires maritimes et aux conseillers des affaires maritimes.

La présente note de gestion vient actualiser et compléter les circulaires du 30 juillet et du 28 septembre 2010 et décrit les processus de mise en œuvre de la PFR à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il convient de noter les modifications suivantes :

- évolution de la cotation des emplois de chef de pôle, de chargé d'études et de chargé de mission pour les agents de premier niveau en administration centrale (annexe II) ;
- introduction de services à forts enjeux dans la grille des directions départementales interministérielles (annexe II) ;
- respect d'une moyenne cible pour le coefficient de la part résultats (annexe III).

Elle précise la procédure relative à la fixation de la part liée aux fonctions et de la part liée aux résultats.

Elle indique le calendrier de mise en œuvre.

I. – ASPECTS RÉGLEMENTAIRES, CORPS ET EMPLOIS BÉNÉFICIAIRES DE LA PFR (ANNEXE I)

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, compris dans une fourchette de 1 à 6, 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 compris dans une fourchette de 0 à 6.

La dotation indemnitaire annuelle est la somme de ces deux parts.

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 faisant un outil d'accompagnement de la mobilité, dans le cadre de parcours professionnels structurés.

Le coefficient de fonction attribué à l'agent doit correspondre à la cotation du poste sur lequel il est affecté.

Ce coefficient et le montant de la part fonctionnelle correspondant peuvent donc être modifiés en cas de changement de poste, indépendamment de la procédure annuelle d'évaluation.

L'annexe II présente les six grilles de cotations avec leurs évolutions au titre de 2011.

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).

En ce qui concerne 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. Cette procédure de validation préalable de la cotation des emplois de chargés de mission « à enjeux » est obligatoire, les services qui n'auraient pas retourné en 2010 l'annexe IV pour ces emplois doivent donc impérativement les adresser au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/DERR2).

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

Les responsables d'harmonisation devront s'assurer de la cohérence entre le niveau du poste occupé par l'agent et sa cotation.

III. – MODALITÉS DE FIXATION DE LA PART RÉSULTATS

Les coefficients de résultats attribués aux agents doivent respecter un coefficient moyen fixé pour chacun des grades pour les agents d'un groupe d'harmonisation.

Les coefficients moyens de part résultats à respecter sont indiqués en annexe III.

Le coefficient de la part résultats des agents au titre de 2011 est arrêté par le responsable d'harmonisation en tenant compte du coefficient attribué à l'agent en 2010, des différents éléments d'évaluation des agents et des propositions des chefs de service.

C'est le service au sein duquel l'agent est affecté à la date du 1^{er} mai 2011 qui doit procéder à l'harmonisation de sa part résultats.

L'annexe III précise les coefficients moyens de part résultats à respecter en 2011 et l'ensemble des modalités de calcul.

Les dispositions de la circulaire du 13 juillet 2007 qui prévoient la création auprès de chaque responsable d'harmonisation d'une commission indemnitaire doivent être étendues à la gestion de la PFR.

IV. – PRINCIPES GÉNÉRAUX DE GESTION DE LA PFR

1. Mutation

La part fonction doit être ajustée pour tenir compte de la cotation du poste occupé par l'agent à la date figurant sur l'arrêté de mobilité.

Le barème de référence à appliquer est celui du service au sein duquel l'agent est affecté (AC ou SD).

Dans l'attente de la réunion de la commission d'harmonisation, le montant de la part résultats attribué à l'agent dans son précédent poste doit lui être maintenu.

À barème équivalent, AC ou SD, seule la part fonctions peut impacter le total indemnitaire, le coefficient et le montant de la part résultats demeurant inchangés.

En cas de mouvements d'AC vers SD ou de SD vers AC, le coefficient de résultats attribué à l'agent doit être recalculé de manière à maintenir le montant indemnitaire de la part résultats qui lui était servi dans sa précédente affectation.

Exemples :

1. Un AAE en DREAL a bénéficié en 2010 de la PFR suivante :

PF : $3 \times 1750 = 5\,250$ €.

PR : $3,30 \times 1\,600 = 5\,280$ €.

Il mute en 2011 en administration centrale sur un poste coté 3,0.

Dans l'attente de la réunion d'harmonisation au titre de 2011, ses acomptes de PFR devront être calculés comme suit :

PF : $3 \times 2\,600 = 7\,800$ €.

PR : $3,11 \times 1\,700 = 5\,287$ € (montant inchangé par rapport à celui de l'agent dans sa précédente affectation après calcul d'un coefficient arrondi au centième supérieur – $5\,280/1\,700 = 3,1058$).

2. Un AAE d'AC qui a bénéficié en 2010 de la PFR suivante :

PF : $3 \times 2\,600 = 7\,800$ €.

PR : $3,30 \times 1\,700 = 5\,610$ €.

Il mute en 2011 en SD sur un poste coté 3,0.

Dans l'attente de la réunion d'harmonisation au titre de 2011, ses acomptes de PFR devront être calculés comme suit :

PF : $3 \times 1\,750 = 5\,250$ €.

PR : $3,51 \times 1\,600 = 5\,616$ € (montant inchangé par rapport à celui de l'agent dans sa précédente affectation après calcul d'un coefficient arrondi au centième supérieur – $5\,610/1\,600 = 3,506$).

2. Prise en compte des changements de grade

En cas de promotion, la date à prendre en considération pour le calcul de la PFR est celle de la nomination dans le nouveau grade.

La part fonction doit être ajustée pour tenir compte de la cotation du poste occupé par l'agent et du nouveau barème de référence.

Dans l'attente de la réunion de la commission d'harmonisation, le montant de la part résultats attribué à l'agent dans son précédent grade doit lui être maintenu.

Exemple : Un AAE de SD promu APAE au 1^{er} janvier 2011.

En tant qu'AAE, cet agent a bénéficié en 2010 de la PFR suivante :

PF : $3 \times 1\,750 = 5\,250$ €.

PR : $3,30 \times 1\,600 = 5\,280$ €.

Cet agent est promu APAE en SD et mute sur un poste de 2^e niveau coté 3,0.

Dans l'attente de la réunion d'harmonisation au titre de 2011, ses acomptes de PFR en tant qu'APAE devront être calculés comme suit :

PF : $3 \times 2\,500 = 7\,500$ €.

PR : $2,94 \times 1\,800 = 5\,292$ € (montant inchangé par rapport à celui de l'agent dans son précédent grade après calcul d'un coefficient arrondi au centième supérieur – $5\,280/1\,800 = 2,9333$).

La part résultats ainsi recalculée doit permettre d'attribuer aux agents un coefficient résultat minimum de :

2,0 pour les attachés et grades analogues.

1,5 pour les attachés principaux, les CAEDAD, les grades et emplois analogues.

Il doit être tenu compte du niveau de rémunération indemnitaire antérieur de l'agent afin de s'assurer dans le cas d'une promotion que le montant total ne diminue pas.

3. Accueil de nouveaux agents et retour d'essai (retour de détachement, de disponibilité...)

La part fonction doit être ajustée pour tenir compte de la cotation du poste occupé par l'agent à la date de sa prise en charge, conformément aux dispositions du paragraphe 2.

S'agissant de la part résultats :

- sur la base d'une fiche financière détaillant le régime indemnitaire antérieur de l'agent, le service employeur devra se rapprocher du pôle chargé des études générales de personnel (SG/DRH/DERR1) afin de procéder à une étude sur les conditions de sa prise en charge financière ;

- en l'absence d'information sur le régime indemnitaire antérieur de l'agent, il y a lieu d'appliquer les coefficients résultats d'entrée de corps 2,0 (attachés et grades analogues) ou 1,5 (attachés principaux, CAEDAD, grades et emplois analogues).

4. Rémunération des intérimis

La rémunération des intérimis se fait au travers de la part exceptionnelle de la PFR, dans le respect des plafonds réglementaires.

Une note de gestion précisera les modalités de rémunération.

V. – NOTIFICATION ET MODALITÉS DE RECOURS ADMINISTRATIFS

La notification indemnitaire est obligatoire et doit être effectuée pour l'ensemble des agents bénéficiaires de la PFR par leur service d'affectation.

Ces notifications doivent être adressées aux agents au plus tard pour le 30 novembre 2011.

Une fois les coefficients de résultats harmonisés, les chefs de service notifient aux agents concernés leur dotation indemnitaire. Un modèle vous est présenté en annexe V.

Les éléments statistiques figurant dans la notification indemnitaire doivent permettre à l'agent de se situer par rapport aux autres agents de son groupe d'harmonisation.

Cette notification doit être datée et signée par l'agent afin d'attester de la date à laquelle elle lui a été remise. C'est cette date qui permet de déterminer les délais de recours ouverts à l'agent en cas de contestation des coefficients notifiés.

En cas de refus de l'agent de signer ce document, il incombe au responsable hiérarchique de l'agent d'indiquer la date à laquelle la notification a été portée à sa connaissance.

Les montants indemnitaires alloués au titre de la PFR peuvent faire l'objet :

- dans un premier temps, d'un recours administratif ;
- puis, le cas échéant, dans un second temps, d'un recours auprès du président de la commission administrative paritaire compétente.

Tout d'abord, l'agent sollicite, dans le délai de quinze jours suivant la date de réception de sa notification indemnitaire, un entretien auprès de son responsable hiérarchique. Ce dernier doit le recevoir dans un délai de quinze jours.

Si le désaccord persiste, le chef de service le confirme par écrit à l'agent.

L'agent peut alors formaliser son recours par écrit, à l'attention du président de la CAP compétente.

Il doit fournir à l'appui de sa demande :

- un courrier indiquant les motifs de son recours ;
- le courrier de son chef de service dans lequel celui-ci indique les raisons de son désaccord.

Tout recours qui n'a pas été introduit dans les deux mois suivant la réception par l'agent du courrier de confirmation du refus du chef de service sera rejeté.

VI. – MODALITÉS DE VERSEMENT

La PFR s'est substituée depuis le mois de novembre 2010 aux primes et indemnités antérieurement versées aux agents (IFTS, lpol...).

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

- PFR : part fonctions (carte 22 – compte 201548) ;
- PFR : part résultats (carte 22 – compte 201549).

Le cas échéant, il peut y avoir une troisième ligne : PFR : versement exceptionnel (carte 22 – compte 201550).

Le versement de la PFR est mensualisé selon les modalités suivantes :

- part fonction : 1/12 de la part correspondant au poste occupé par l'agent ;
- part résultats : 1/12 de la part annuelle 2010 liée aux résultats.

Les acomptes sont versés à hauteur de 100 %.

VII. – CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Juin : consolidation 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.

Jusqu'à mi-septembre : exercices d'harmonisation et tenue des commissions indemnitaires relatives à la part résultats de la PFR.

Septembre et octobre : prise en compte des différents éléments en paye.

Octobre : 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 note de gestion sera publiée au *Bulletin officiel* du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement.

Pour la ministre et par délégation :
La directrice des ressources humaines,
H. EYSSARTIER

ANNEXE I

CORPS ET EMPLOIS BÉNÉFICIAIRES DE LA PFR – ASPECTS 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 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 CAEDAD) sont maintenus au MEDDTL.

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)

(En euros)

	MONTANT DE RÉFÉRENCE		PLAFOND
	Fonction	Résultat individuel	
Administration centrale			
Attaché d'administration et grades analogues (AAE, IAM, DPCSR)	2 600	1 700	25 800
Attaché principal d'administration et grades analogues (APAE, IPAM, DPPCSR)	3 200	2 200	32 400
Emploi fonctionnel (CAEDAD, Cer AM)	3 500	2 400	35 400
Services déconcentrés, établissements publics et services à compétence nationale			
Attaché d'administration et grades analogues (AAE, IAM, DPCSR)	1 750	1 600	20 100
Attaché principal d'administration et grades analogues (APAE, IPAM, DPPCSR)	2 500	1 800	25 800
Emploi fonctionnel (CAEDAD, Cer AM)	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.

Les évolutions de la part fonction au titre de 2011

Valorisation de la cotation des emplois de chef de pôle pour les agents de 1^{er} niveau en administration centrale.

Valorisation de la fonction de chargé d'études ou de chargé de mission exercée par les agents de 1^{er} niveau en administration centrale.

Généralisation du principe d'une différence de cotation de 0,5 entre les postes de responsable d'entité et ceux de leurs adjoints en services déconcentrés.

Introduction de services à fort enjeux dans la grille des directions départementales interministérielles.

Prise en compte des nouvelles structures des services d'Île-de-France et d'outre-mer.

Ces différentes mesures d'évolution des coefficients fonctionnels résultent de l'analyse du bilan de la PFR réalisé au titre de l'année 2010 et sont mises en œuvre avec effet rétroactif à la date du 1^{er} janvier 2011.

Les parts fonctions et résultats de la PFR évoluant de manière indépendante l'une de l'autre, l'augmentation des coefficients de fonctions n'a pas d'impact sur le coefficient de la part résultats dont la procédure d'harmonisation est décrite en annexe III.

Les seuils d'effectif, indiqués dans les différentes grilles de cotation, s'entendent comme les effectifs répartis au sein des services que ces postes soient pourvus ou non.

Il appartient aux responsables d'harmonisation de s'assurer de la cohérence entre les coefficients de fonction attribués aux agents en application de ces différentes grilles et le niveau des postes occupés.

1. Grilles de cotation

Agents affectés en DDI, unité territoriale des DRI d'Île-de-France, services d'outre-mer (DEAL, DTAM, DM)

GRADE CONCERNÉ	LIBELLÉ DE FONCTION	COEFFICIENT
AAE IAM DPCSR	Chargé d'études, chargé de mission Adjoint d'une entité de niveau 1	2,5
	Responsable territorial Adjoint d'un chef de service Responsable d'une entité de niveau 1 Adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 1 – encadrement de plus de dix agents	3,0
	Responsable d'une entité de niveau 1 – encadrement de plus de dix agents	3,5
APAE/CAEDAD IAM/Cer AM DPPCSR	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	2,5
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Responsable d'une entité de niveau 1 Responsable territorial Adjoint d'un chef de service	3,0
	Chef de service Chargé de mission rattaché à la direction Adjoint d'un chef de service – encadrement de plus de trente agents	3,5

GRADE CONCERNÉ	LIBELLÉ DE FONCTION	COEFFICIENT
	Chef de service – encadrement de plus de trente agents Chef d'un service à fort enjeux	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^{er} niveau de grade) et 3,5 (2^e 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 dix agents ou plus de trente agents).

La cotation de « chef de service à enjeux » permet à un directeur de valoriser la cotation de fonction de chefs de service dont les missions sont particulièrement exposées.

Cette cotation ne peut être attribuée au maximum qu'à un service sur l'ensemble des services de la DDI. Elle doit faire l'objet d'une présentation se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

Les DPCSR stagiaires affectés en DDI, tout en étant parallèlement scolarisés à l'INSERR, bénéficient de la cotation correspondant au poste sur lequel ils sont affectés.

Agents affectés en DREAL, siège des DRI IDF ou DIRM

GRADE CONCERNÉ	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 Adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 1 – encadrement de plus de dix agents Spécialiste	3,0
	Adjoint à un chef d'entité de niveau 2 Expert Responsable d'une entité de niveau 1 – encadrement de plus de dix agents	3,5
APAE/CAEDAD IAM/Cer AM DPPCSR	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	2,5
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Adjoint d'une entité de niveau 2	3,0
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service Responsable d'une entité de niveau 2 Adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 2 – encadrement de plus de quarante agents Spécialiste	3,5
	Adjoint d'un chef de service Chargé de mission « à enjeux » Responsable d'une entité de niveau 2 – encadrement de plus de quarante 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^{er} niveau de grade) et 3,5 (2^e 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 dix agents ou plus de quarante agents).

La cotation chargée 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 MIILOS*

GRADE CONCERNÉ	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 Adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 1 – encadrement de plus de dix agents Spécialiste	3,0
	Adjoint à un chef d'entité de niveau 2 Expert Responsable d'une entité de niveau 1 – encadrement de plus de dix agents Inspecteur auditeur de la MIILOS	3,5
APAE/CAEDAD IAM/Cer AM DPPCSR	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	2,5
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Adjoint d'une entité de niveau 2	3,0
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité supérieure à 2 Responsable d'une entité de niveau 2 Adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 2 – encadrement de plus de quarante agents Spécialiste Inspecteur auditeur de la MIILOS	3,5
	Chargé de mission « à enjeux » Responsable d'une entité de niveau 2 – encadrement de plus de quarante agents Expert	4,0
	Responsable d'une entité supérieure à 2 Délégué interrégional de la MIILOS	4,5

Éléments de lecture

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

Les cotations 3,0 (1^{er} niveau de grade) et 3,5 (2^e 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 dix agents ou plus de quarante agents).

La cotation chargée 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

GRADE CONCERNÉ	LIBELLÉ DE FONCTION	COEFFICIENT
AAE IAM DPCSR	Chargé d'études, chargé de mission au sein d'un bureau (*)	2,5

GRADE CONCERNÉ	LIBELLÉ DE FONCTION	COEFFICIENT
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à un niveau supérieur au bureau Responsable de pôle (**) Spécialiste	3,0
	Adjoint à un chef de bureau Chef de bureau Expert Chargé de mission « à enjeux »	3,5
APAE/CAEDAD IAM/Cer AM DPPCSR	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 à une 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
<p>(*) Les chargés d'études et les chargés de mission de catégorie A (attachés et grades analogues) affectés au sein d'un bureau bénéficient en application de la présente grille d'une cotation de poste de 2,5. Afin de valoriser la construction de parcours professionnel, les chargés d'études et les chargés de mission dont le niveau d'expertise et l'expérience sont confirmées bénéficient d'un complément de part fonctions individuel de 0,5 pour porter leur coefficient de fonction à 3,0. Ce niveau d'expérience est à prendre en considération à partir du 3^e poste en tant que catégorie A. (**) Tous les responsables de pôle ou d'entité intermédiaire qui exercent un rôle d'encadrement bénéficient à compter de l'année 2011 d'une cotation de poste de 3,0 quel que soit leur rattachement hiérarchique (au sein d'un bureau ou rattaché à une entité de niveau supérieur).</p>		

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

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

Agents de 2^e niveau affectés sur des missions spécifiques du CGEDD

GRADE CONCERNÉ	LIBELLÉ DE FONCTION	COEFFICIENT
APAE CAEDAD	Chargé de mission Secrétaire général de MGT 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.

Les agents du CGEDD qui ne sont pas affectés sur des missions spécifiques bénéficient des cotations de fonction prévues pour les agents en poste en administration centrale (ex : un poste de chef de bureau est affecté d'une cotation de 3,5).

Précisions sur les postes tenus dans le domaine maritime

Secrétaire général de LPM : 3,0 (IAM).
 Inspecteur de la sécurité des navires : 3,0.
 Cadre coordonnateur (DCS) : 3,0 (IPAM et Cer AM).
 Directeur adjoint de LPM : 3,5.
 Ingénieur d'armement : 3,5.
 Commandant de patrouilleur des affaires maritimes : 3,5 (IAM).
 Adjoint à un chef de centre de la sécurité des navires : 3,5 (IAM).
 Adjoint à un chef de grand centre de la sécurité des navires (1) : 3,5 (IPAM et Cer AM).
 Chef d'un centre de la sécurité des navires : 3,5 (IPAM et Cer AM).
 Responsable régional CRS (CSN) : 3,5 (IPAM et Cer AM).
 Directeur de LPM : 4,0 (IPAM et Cer AM).
 Responsable régional qualité (CSN) : 4,0 (IPAM et Cer AM).
 Chef d'un grand centre de sécurité des navires : 4,0 (IPAM et Cer AM).
 Pour les autres fonctions, il convient de se référer aux différentes grilles.

2. Dispositions particulières

Afin de tenir compte de certaines particularités, un complément de part « fonctions » a été 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 ».

Situation des permanents sociaux dont syndicaux

Conformément à la circulaire du 11 décembre 2000 relative aux conditions d'exercice des droits syndicaux et du dialogue social au sein du MEDDTL, les permanents sociaux bénéficient des cotations de poste suivantes :

(1) Grand CSN : Dunkerque, Le Havre, Lorient, Saint-Nazaire et Marseille.

3,0 pour les attachés et grades analogues ;

3,5 pour les attachés principaux, les CAEDAD, les grades et emplois analogues.

Les agents exerçant leur mandat dans les services déconcentrés d'Île-de-France, les SCN et les établissements publics bénéficiant d'un régime indemnitaire aligné sur celui de l'administration centrale bénéficient d'un complément de part fonction dans les mêmes conditions que celles décrites au paragraphe précédent.

ANNEXE III

DÉTERMINATION DE LA PART LIÉE AUX RÉSULTATS

Règle de moyenne

Au titre de l'année 2011, la moyenne des coefficients de résultats attribués aux agents de chaque groupe d'harmonisation doit être inférieure ou égale aux seuils ci-dessous :

	HARMONISATION			
	Adm. centrale	DREAL	MIGT	Inspecteur général
1 ^{er} niveau de grade	3,10	3,10 (a)	3,10 (b)	3,10
2 ^e niveau de grade et emploi fonctionnel	2,80		3,20 (c)	3,00

(a) À titre dérogatoire, compte tenu de l'analyse du bilan de la PFR au titre de l'année 2010, l'harmonisation des agents de 1^{er} niveau de grade affectés dans la zone de gouvernance de la DREAL Midi-Pyrénées ou de la DRIEA d'Île-de-France doit respecter un coefficient de résultats moyen de 3,20.
 (b) Ne concerne que la MIGT 8 qui harmonise les agents de 1^{er} niveau de grade.
 (c) À titre dérogatoire, compte tenu de l'analyse du bilan de la PFR au titre de l'année 2010, l'harmonisation des agents de 2^e niveau de grade ou sur emploi fonctionnel affectés dans la zone de gouvernance de la MIGT 8 doit respecter un coefficient de résultats moyen de 3,50.

L'harmonisation s'effectue selon un calcul en « équivalent temps plein » à la date du 1^{er} mai 2011.

Procédure de fixation des coefficients de résultats

1. Proposition des chefs de service

Les chefs de service, au regard des éléments d'évaluation de 2011, présentent des propositions d'évolution des coefficients de résultats.

La proposition de coefficient doit être établie en cohérence avec les résultats de la procédure annuelle d'évaluation individuelle.

Les coefficients proposés doivent respecter les règles suivantes :

- être compris dans une fourchette de 1,5 à 4,5. Néanmoins, 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 ;
- comprendre au maximum 2 décimales ;
- respecter une variation maximale individuelle de 1,0 par rapport au coefficient de résultats 2010.

2. Procédure d'harmonisation

Sur la base des propositions effectuées par les chefs de service et des différents éléments d'évaluation des agents, il appartient à chaque responsable d'harmonisation de réaliser son exercice d'harmonisation en respectant la contrainte de moyenne indiquée au paragraphe précédent.

Les responsables d'harmonisation sont les suivants :

- le comité des directeurs pour l'administration centrale et les services rattachés ;
- les DREAL pour les agents de catégorie A des services déconcentrés du MEDDTL et des DDI, à l'exception des agents en poste dans les services d'outre-mer qui sont harmonisés par la MIGT 8 ;
- les MIGT pour les agents de catégorie A+ des services déconcentrés du MEDDTL et des DDI ;
- un inspecteur général pour les agents en poste dans les services suivants : SETRA, CETU, CERTU, STRMTG, CETMEF ;
- la DRH pour les agents en poste dans les services suivants : CEDIP, ENTE, CVRH.

À l'issue de cette procédure, il revient à chaque responsable d'harmonisation d'adresser au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/DERR2) l'annexe VII dûment renseignée.

Situation des permanents sociaux dont syndicaux

Les permanents sociaux bénéficient des coefficients de résultats moyens appliqués aux agents du même grade et du même groupe d'harmonisation.

Au titre de 2011, il convient donc de leur appliquer les coefficients suivants :

3,10 pour tous les agents de 1^{er} niveau de grade ;

2,80 pour les agents de 2^e niveau et les emplois fonctionnels harmonisés par l'administration centrale ;

3,20 pour les agents de 2^e niveau et les emplois fonctionnels harmonisés par les MIGT ;

3,0 pour les agents de 2^e niveau et les emplois fonctionnels en poste au sein du RST (hors CETE) et du groupe écoles.

ANNEXE IV

CHARGÉ DE MISSION À « ENJEUX » OU CHEF DE SERVICE À FORTS ENJEUX EN DDI

PFR – FICHE DE PRÉSENTATION DU COEFFICIENT DE FONCTIONS – ANNÉE 2011

Informations relatives au service :

Dénomination du service :

Grille de cotation (1) :

Informations relatives à l'agent (en fonction au 1^{er} mai 2011) :

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 2011.

Le montant de la prime de fonctions et de résultats (PFR) qui vous est attribué pour l'année 2011 se décompose de la manière suivante :

Part fonctions :

- montant de référence :
- coefficient lié au poste :
- surcotes éventuelles (prime informatique, service d'Île-de-France...) :
- montant de la part fonctions :

Part résultats :

- montant de référence :
- coefficient 2011 :
- montant de la part résultats :

Part exceptionnelle :

PFR 2011 :

La régularisation des sommes dues pour l'année en cours, calculée d'après les acomptes indemnitaires déjà versés, sera effectuée, au prorata du temps de présence ou du temps partiel, avec la paie du mois de ...

Signature

Date de notification :

Signature de l'agent :

Procédure de recours

Cette notification peut faire l'objet d'un recours administratif auprès du chef de service dans le délai de quinze jours suivant la notification du présent document. Si le désaccord persiste, un recours auprès du président de la commission administrative paritaire compétente peut être engagé dans un délai de quinze jours suivant la réception d'un courrier de refus signé par le chef de service.

Cette notification peut également faire l'objet 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.

Zone d'harmonisation

Éléments statistiques sur l'attribution de PFR 2011 au sein de la zone d'harmonisation

Part fonctionnelle

1 ^{er} NIVEAU		2 ^e NIVEAU ET EMPLOI FONCTIONNEL	
Cotation de poste (*)	Pourcentage d'agents bénéficiant de cette cotation	Cotation de poste (*)	Pourcentage d'agents bénéficiant de cette cotation
2,5		2,5	
3,0		3,0	
3,5		3,5	
		4,0	
		4,5	

(*) La cotation du poste n'inclut pas les éventuels compléments de part fonctions à l'exception de celui attribué aux chargés de mission de catégorie A en poste en administration centrale.

Part résultats

AMPLITUDE DE MODULATION	POURCENTAGE D'AGENTS AYANT UN COEFFICIENT compris dans cette amplitude de modulation	
	1 ^{er} niveau	2 ^e niveau et emploi fonctionnel
De 0 à 2		
De 2 à 3		
De 3 à 4		
Plus de 4		
Moyenne de l'harmonisation		

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 coefficients de part fonctions et résultats attribués aux agents en 2010.
- Le coefficient de part fonctions 2011 (en cas d'évolution de ce coefficient par rapport à 2010, indiquer dans la colonne observation, les raisons de cette évolution).
- Les éventuels compléments de part fonction avec la mention de la raison de leur attribution.
- L'intitulé du poste occupé par l'agent.
- Le libellé de fonction-type auquel il se réfère (tel qu'indiqué dans les différentes grilles de cotation).
- Le coefficient de part résultats 2011.
- L'augmentation de la part résultats entre 2010 et 2011.
- Les éléments de vérification de la moyenne de part résultats.

2. Les fiches justificatives (annexe IV)

L'ensemble de ces éléments doivent être adressés dès la validation de l'exercice d'harmonisation et au plus tard au cours du mois de novembre, selon le cadre joint en annexe VII, au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/SGP/DERR2).

