

Administration générale

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

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Département de la politique de rémunération,
de l'organisation du temps de travail
et de la réglementation

Bureau de la politique de rémunération

**Note de gestion du 10 mai 2012 relative à la prime de fonctions et de résultats
pour les corps de catégorie A de la filière administrative du MEDDTL au titre de 2012**

NOR : DEVK1223122N

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Date de mise en application : 1^{er} janvier 2012.

Résumé : modalités d'attribution de la prime de fonctions et de résultats aux agents des corps et emplois de catégorie A de la filière administrative du MEDDTL (AAE, CAEDAD, IAM, CerAM, DPCSR) et du MAAPRAT (attachés, chefs de mission) en fonction au MEDDTL.

Catégorie : directive adressée par le ministre aux services chargés de son 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 6 novembre 2009 fixant les corps et emplois bénéficiant de la prime de fonctions et de résultats au ministère de l'agriculture et de la pêche ;

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

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 en 2011.

Pièces annexes : 6 annexes.

Le ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement aux destinataires (pour exécution et pour information) - listes in fine.

La présente note de gestion précise les modalités de fixation de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour les corps de catégorie A de la filière administrative à compter du 1^{er} janvier 2012. Elle actualise la note de gestion du 4 juillet 2011 et présente les évolutions suivantes :

- prise en compte des attachés du MAAPRAT en fonction au MEDDTL dans les exercices d'harmonisation ;

- introduction d'une grille de cotation spécifique pour les services d'outre-mer et d'une grille spécifique pour les services d'Île-de-France ;
- rattachement des services à compétence nationale (SCN) aux différentes directions de centrale (DAC) concernées pour la réalisation de l'harmonisation ;
- affirmation du rôle du responsable de zone de gouvernance dans la fixation des coefficients de fonctions (DREAL pour les services déconcentrés, DAC de rattachement pour les SCN et DRH pour l'administration centrale).

Elle précise, par ailleurs, la procédure relative à la fixation de la part liée aux fonctions et de la part liée aux résultats. Elle indique enfin, le calendrier de mise en œuvre.

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

L'annexe I précise les corps et emplois bénéficiaires de la PFR, les primes et indemnités maintenues ainsi que les barèmes applicables. Il convient de noter que, pour l'exercice 2012, les exercices d'harmonisation devront comprendre les agents du corps des attachés du MAAPRAT en fonction au MEDDTL.

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

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 doivent donc être modifiés en cas de changement de poste, indépendamment de la procédure annuelle d'évaluation.

L'annexe II présente les grilles de cotations. Il est rappelé que ces grilles sont établies avec un pas de 0,5 et un coefficient minimum de 2,5. 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/ROR2).

Le responsable de zone de gouvernance (DREAL pour les services déconcentrés – DAC de rattachement pour les SCN et DRH/CRHAC4 pour l'administration centrale) est chargé d'assurer la cohérence des coefficients de fonctions dans le respect des grilles de cotation. Cette disposition concerne tout particulièrement les fonctions de chargé de mission « à enjeux » pour lesquelles l'annexe IV devra être complétée par le chef de service et adressée au responsable de zone de gouvernance 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 au comité technique du service (CTS).

III. – MODALITÉS DE FIXATION DE LA PART RÉSULTATS

La procédure de fixation du coefficient de résultats attribué aux agents concernés est décrite en annexe III. Elle repose sur une proposition du chef de service, qui tient compte des différents éléments d'évaluation, et la fixation du coefficient définitif dans le cadre d'une procédure d'harmonisation. C'est la situation de l'agent (affectation, grade) à la date du 1^{er} mai 2012 qui est prise en compte lors de la procédure d'harmonisation.

IV. – MODALITÉS DE GESTION DE LA PFR

Lors d'une mutation, la part fonctions doit être ajustée, dès la prise de fonction, en prenant en compte la cotation du nouveau poste. 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. Lors d'un mouvement 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.

Lors d'une 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.

Lors de l'accueil de nouveaux agents ou d'un retour d'essai (retour de détachement, de disponibilité...), la part fonctions sera fixée au regard du poste concerné. La part résultats sera établie sur la base d'une fiche financière détaillant le régime indemnitaire antérieur de l'agent. Le service employeur est invité à se rapprocher du bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/ROR2) pour établir les conditions de la 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 soit 2,0 (attachés et grades analogues) ou 1,5 (attachés principaux, CAEDAD, grades et emplois analogues).

V. – NOTIFICATION ET MODALITÉS DE RECOURS ADMINISTRATIFS

La notification indemnitaire est obligatoire et doit être effectuée par le chef du service d'affectation. Elle doit être adressée à chaque agent au plus tard pour le 30 novembre 2012.

Une fois les coefficients de résultats harmonisés, les chefs de service notifient aux agents concernés leur dotation indemnitaire. Un modèle 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.

La 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 d'un recours hiérarchique auprès du chef de service, puis d'un recours éventuel auprès du président de la commission administrative paritaire compétente selon les modalités précisées ci-après.

Dans un premier temps l'agent sollicite, dans le délai de quinze jours suivant la date de réception de sa notification indemnitaire, un entretien. Le chef de service doit le recevoir dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande. Si le désaccord persiste, le chef de service le confirme par écrit à l'agent dans les quinze jours qui suivent l'entretien.

Dans un deuxième temps l'agent peut formaliser son recours par écrit, à l'attention du président de la CAP compétente. Il doit fournir à l'appui de sa demande pour la CAP :

- 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.

Toutefois dans le cas où l'agent n'obtient pas de réponse à sa demande d'entretien dans le délai de quinze jours précisé ci-dessus, il peut saisir le président de la CAP dans les deux mois suivant la date d'expiration de ce délai. Dans l'hypothèse où l'agent ne reçoit pas de courrier après l'entretien dans les quinze jours suivant celui-ci, il peut saisir le président de la CAP dans les deux mois suivant la date d'expiration de ce délai. Pour ces deux cas, tout recours qui n'a pas été introduit dans le délai de deux mois sera rejeté.

VI. – MODALITÉS DE VERSEMENT

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 liée aux résultats. Les acomptes 2012 sont calculés sur la base du coefficient 2011 et ajustés dès que le coefficient 2012 est validé. Les acomptes 2013 sont calculés sur la base du coefficient 2012.

Les acomptes sont versés à hauteur de 100 %.

VII. – CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Juin 2012 : 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 2012 : exercices d'harmonisation et tenue des commissions indemnitaires relatives à la part résultats de la PFR.

D'août à octobre 2012 : prise en compte des différents éléments en paye.

Octobre et novembre 2012 : 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/ROR2).

Vous voudrez bien signaler toute difficulté dans la mise en œuvre de ces dispositions à la direction des ressources humaines (SG/DRH/ROR).

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

Fait le 10 mai 2012.

Pour le 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 (AAE/APAE) ;
- conseillers d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables régis par le décret n° 2007-1315 du 6 septembre 2007 (CAEDAD) ;
- inspecteurs des affaires maritimes régis par le décret n° 97-1028 du 5 novembre 1997 (IAM/IPAM) ;
- conseillers des affaires maritimes régis par le décret n° 2001-1255 du 21 décembre 2001 (CerAM) ;
- délégués au permis de conduire et à la sécurité routière régis par le décret n° 97-1017 du 30 octobre 1997 (DPCSR/DPPCSR) ;
- attachés du ministère de l'agriculture régis par le décret n° 2006-1155 du 15 septembre 2006 (AAA/APAA) ;
- chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement régis par le décret n° 2006-09 du 4 janvier 2006 (CM).

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 ;
- les primes et indemnités maintenues pour les agents du MAAPRAT sont prévues par les notes de service du ce ministère.

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) :

Montant en euros.

	MONTANTS DE RÉFÉRENCES		PLAFONDS
	Fonctions	Résultats individuels	
Administration Centrale			
Attaché d'administration et grades analogues (AAE, AAA, 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, CM, CerAM)	3 500	2 400	35 400
Services déconcentrés, établissements publics et services à compétence nationale			
Attaché d'administration et grades analogues (AAE, AAA, IAM, DPCSR)	1 750	1 600	20 100
Attaché principal d'administration et grades analogues (APAE, APAA, IPAM, DPPCSR)	2 500	1 800	25 800
Emploi fonctionnel (CAEDAD, CM, 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 fonctions définie ci-dessous. Pour 2012, il est créé une grille pour les services d'outre-mer et une grille pour les services d'Île-de-France.

1. Grilles de cotation

Agents affectés en DDI.

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
AAE - AAA 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 - plus de 10 agents	3,0
	Responsable d'une entité de niveau 1 - plus de 10 agents Délégué PC dont le périmètre de missions est sur 2 départements	3,5
APAE - APAA CAEDAD - CM IPAM CerAM 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 30 agents	3,5
	Chef de service - encadrement de plus de 30 agents Chef de service à forts enjeux	4,0
	Directeur de mission/adjoint de directeur (hors emploi DATE)	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 : bureau, cellule, pôle.

La cotation de « chef de service à enjeux » permet à un directeur de valoriser la cotation de fonctions de chef 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 dans un service d'outre-mer (DEAL, DM).

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
AAE - AAA IAM DPCSR	Chargé d'études, chargé de mission Adjoint d'une entité de niveau 1	2,5
	Responsable territorial Chargé de mission rattaché à un service ou à la direction Responsable d'une entité de niveau 1 Adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 1 - plus de 10 agents	3,0
	Responsable d'une entité de niveau 1 - plus de 10 agents Adjoint d'un chef de service sur 2 départements	3,5
APAE - APAA CAEDAD - CM IPAM CerAM DPPCSR	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	2,5
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service Responsable d'une entité de niveau 1 Responsable territorial	3,0
	Chargé de mission rattaché à la direction Adjoint d'un chef de service	3,5
	Chef de service Chargé de mission/chef de mission « à enjeux »	4,0
	Directeur de mission/adjoint de directeur (hors emploi DATE)	4,5

Éléments de lecture :

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

La cotation de « chargé de mission à enjeux » permet à un directeur de valoriser la cotation de fonction d'un poste dont les missions sont particulièrement exposées.

Cette cotation ne peut être attribuée qu'à un nombre réduit de missions (1 ou 2). Elle doit faire l'objet d'une présentation se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

Agents affectés en DREAL ou DIRM.

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
AAE - AAA 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 Spécialiste Responsable d'une entité de niveau 1 Adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 1 - plus de 10 agents	3,0
	Responsable d'une entité de niveau 1 - plus de 10 agents Expert Adjoint à un responsable d'entité de niveau 2	3,5
APAE - APAA CAEDAD - CM	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 1	2,5

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
IPAM CerAM DPPCSR	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau 2 Adjoint d'une entité de niveau 2 Responsable d'une entité de niveau 1	3,0
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service Responsable d'une entité de niveau 2 Adjoint d'un responsable d'entité de niveau 2 – plus de 40 agents Spécialiste	3,5
	Chargé de mission « à enjeux » Adjoint d'entité de niveau 2 – 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 ».

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 DRI d'Île-de-France.

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
AAE – AAA 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 Spécialiste Responsable d'une entité de niveau 1 Adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 1 – plus de 10 agents	3,0
	Responsable d'une entité de niveau 1 – plus de 10 agents Expert Adjoint à un responsable d'entité de niveau 2	3,5
APAE – APAA CAEDAD – CM IPAM CerAM 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 Responsable d'une entité de niveau 1	3,0
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à un service Responsable d'une entité de niveau 2 Adjoint d'un responsable d'entité de niveau 2 – plus de 40 agents Spécialiste	3,5
	Chef de service en UT DRIHL ou DRIEA » Chef d'UT DRIIE Chargé de mission « à enjeux » Adjoint d'un chef de service fonctionnel DRI Responsable d'entité de niveau 2 – plus de 40 agents Expert	4,0

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
	Chef de service fonctionnel DRI Adjoint d'un chef de service côté 5,0	4,5
	Chef de la délégation de bassin Chef de service aménagement du réseau (DRIEA) Chef de service exploitation et entretien du réseau (DRIEA) Directeur de la politique scientifique et technique (DRIEA)	5,0

Éléments de lecture :

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

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 MEDDTL, les SCN et la MIILOS.

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
AAE - AAA 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 Spécialiste Responsable d'une entité de niveau 1 Adjoint d'un responsable d'une entité de niveau 1 - plus de 10 agents	3,0
	Responsable d'une entité de niveau 1 - plus de 10 agents Expert Adjoint à un responsable d'entité de niveau 2 Inspecteur auditeur de la MIILOS	3,5
APAE - APAA CAEDAD - CM IPAM CerAM 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 Responsable d'une entité de niveau 1	3,0
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à une entité de niveau < 2 Responsable d'une entité de niveau 2 Adjoint d'un responsable d'entité de niveau 2 - plus de 40 agents Spécialiste Inspecteur auditeur de la MIILOS	3,5
	Chargé de mission « à enjeux » Adjoint d'une entité de niveau supérieur à 2 Responsable d'entité de niveau 2 - plus de 40 agents Expert	4,0
	Responsable d'une entité de niveau supérieur à 2 Délégué interrégional de la MIILOS	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 affectés en administration centrale.

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
AAE - AAA IAM DPCSR	Chargé d'études, chargé de mission au sein d'un bureau (*)	2,5
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à un niveau > au bureau Spécialiste Responsable de pôle	3,0
	Adjoint à un chef de bureau Chef de bureau Expert Chargé de mission « à enjeux »	3,5
APAE - APAA CAEDAD - CM IPAM CerAM 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 sous-direction ou équivalent) Spécialiste	3,5
	Chef de bureau, mission, département (rattachement supérieur à sous-direction) Adjoint à un chef de département, de mission (avec bureaux ou équiv.) Chargé de mission « à enjeux » Expert	4,0
	Chef de département (avec bureaux ou équivalent) Adjoint à un sous-directeur ou à un chargé de sous-direction	4,5

(*) : 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.

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).

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 confirmés 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.

Agents sur des fonctions de direction.

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
APAE - APAA CAEDAD - CM IPAM - CerAM	Directeur de mission Directeur territorial CMVRH Directeur SCN	4,5
	Chargé de sous-direction Adjoint de direction régional Directeur adjoint CETE, SN, DIR 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.

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
APAE - APAA CAEDAD - CM CerAM	Chargé de mission Secrétaire général de MIGT Secrétaire de section Inspecteur hygiène et sécurité Chef de bureau	4,0

Précisions sur les postes tenus dans le domaine maritime :

- secrétaire général de lycée professionnel maritime (LPM) : 3,0 (IAM) ;
- inspecteur de la sécurité des navires : 3,0 (IAM, IPAM) ;
- cadre coordonnateur (DCS) : 3,0 (IPAM et CerAM) ;
- 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 (CSN) : 3,5 (IAM) ;
- adjoint à un chef de grand centre de la sécurité des navires (1) : 3,5 (IPAM et CerAM) ;
- chef d'un centre de la sécurité des navires : 3,5 (IPAM et CerAM) ;
- responsable régional CRS (CSN) : 3,5 (IPAM et CerAM) ;
- directeur de LPM : 4,0 (IPAM et CerAM) ;
- responsable régional qualité (CSN) : 4,0 (IPAM et CerAM) ;
- chef d'un grand centre de sécurité des navires : 4,0 (IPAM et CerAM).

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

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

Services déconcentrés d'Île-de-France, SCN et établissements publics bénéficiant 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 :

- 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

La situation administrative (affectation, grade) des agents concernés s'examine en « équivalent temps plein » à la date du 1^{er} mai 2012.

Procédure de fixation des coefficients de résultats :

1. Proposition des chefs de service.

Les chefs de service, au regard de la procédure annuelle d'évaluation individuelle, établissent une proposition de coefficient de résultats. Cette proposition doit respecter les règles suivantes :

- être comprise 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 une décimale ;
- respecter une variation maximale individuelle de 1,0 par rapport au coefficient de résultats 2011.

2. Harmonisation des coefficients de résultats.

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 suivante :

- 1^{er} niveau de grade : 3,2 ;
- 2^e niveau de grade et emploi fonctionnel : 3,2 sauf en administration centrale ;
- 2^e niveau de grade et emploi fonctionnel en administration centrale : 3,0.

À l'issue de l'harmonisation, il revient à chaque responsable d'harmonisation d'adresser au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/ROR2) les éléments demandés en annexe VI. Un modèle de tableau est disponible sur l'intranet de la DRH. Une version PDF validée par le responsable d'harmonisation doit aussi être adressée.

3. Notification.

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

Responsables d'harmonisation :

- 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 ;
- la DAC de rattachement pour les SCN ou assimilés.

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 2012, il convient donc de leur appliquer les coefficients suivants :

- 3,2 pour tous les agents de 1^{er} niveau de grade ;
- 3,0 pour les agents de 2^e niveau et les emplois fonctionnels pour l'administration centrale ;
- 3,2 pour les autres agents de 2^e niveau et les emplois fonctionnels.

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 2012

Informations relatives au service :

Dénomination du service :

Grille de cotation (1) :

Informations relatives à l'agent (en fonction au 1^{er} mai 2012) :

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, Monsieur :

Prénom et nom de l'agent :

Je vous invite à prendre connaissance du montant des primes qui vous sont allouées pour l'année 2012.

Le montant de la prime de fonctions et de résultats (PFR) qui vous est attribué pour l'année 2012 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 2012 ;
- montant de la part résultats.

Part exceptionnelle :

PFR 2012 :

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 hiérarchique 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 deux mois 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.

Groupe d'harmonisation

Éléments statistiques sur l'attribution de PFR 2012 au sein de la zone d'harmonisation

Part fonctionnelle :

1 ^{er} NIVEAU		2 ^e NIVEAU ET EMPLOIS FONCTIONNELS	
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	

1 ^{er} NIVEAU		2 ^e NIVEAU ET EMPLOIS FONCTIONNELS	
Cotation de poste *	Pourcentage d'agents bénéficiant de cette cotation	Cotation de poste *	Pourcentage d'agents bénéficiant de cette cotation
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 emplois fonctionnels
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 les éléments suivants :

1. Le tableau d'harmonisation complet, selon le modèle de tableau disponible sur l'intranet DRH en version CALC, 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 2011 ;
- le coefficient de part fonctions 2012 (en cas d'évolution de ce coefficient par rapport à 2011, indiquer dans la colonne observation les raisons de cette évolution) ;
- les éventuels compléments de part fonctions avec 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 2012 ;
- l'augmentation de la part résultats entre 2011 et 2012 ;
- les éléments de vérification de la moyenne de part résultats.

2. Le même tableau en version PDF comprenant la validation du responsable d'harmonisation.

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 2012 au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/ROR2).

DESTINATAIRES

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).

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 :

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).

Armement des phares et balises (APB).

Service central d'hydrométéorologie et d'appui à la prévision des inondations (SCHAPI).

Service technique de l'énergie électrique et des grands barrages et de l'hydraulique (STEEGBH).

Bureau d'études techniques et de contrôle des grands barrages (BETCGB).

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/SAF).

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/CPII).
Monsieur le directeur du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (SG/DRH/CMVRH).

Madame le chef de bureau du cabinet du MEDDTL.

Monsieur le chef du département des ressources humaines d'administration centrale (SG/DRH/CRHAC).

Copie pour information :

SG-service du pilotage et de l'évolution des services.

SG-direction des affaires juridiques.

SG/DRH/MGS.

SG/DRH/GAP.

SG/SPSSI/SIAS.

SG/DRH/PPS.

École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE).

École nationale des ponts et chaussées (ENPC).

Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR).

Établissement national des invalides de la marine (ENIM).

Institut géographique national (IGN).

Agence nationale de l'habitat (ANAH).

Service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA).

MAAPRAT.

Ministère de la culture.