

Administration générale

MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES  
ET DU LOGEMENT

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,  
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE  
ET DE L'ÉNERGIE

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 17 juin 2012 relative à la gestion au titre de 2012 du régime indemnitaire de certains agents du ministère de l'économie, des finances et du commerce extérieur (MEFCE) affectés dans les services du MEDDE et du METL**

NOR : DEVK1221299N

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Date de mise en application* : 1<sup>er</sup> janvier 2012.

*Résumé* : gestion du régime indemnitaire 2012 de certains personnels du MEFCE et des ministères financiers affectés dans les services du MEDDE et du METL.

*Catégorie* : directive adressée par la 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 MEFCE et des ministères financiers affectés dans des services du MEDDE et du METL.

*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 du commerce extérieur, 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 du commerce extérieur pour leur gestion.

*Texte abrogé* : circulaire du 18 octobre 2011.

*La ministre de l'égalité des territoires et du logement et la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie aux destinataires in fine (pour exécution et information).*

Une nouvelle convention de gestion a été signée le 15 février 2012 entre le ministère chargé de l'écologie et le ministère chargé de l'économie et des finances. Elle fait rentrer dans le champ d'application la DGCIS rattachée au ministère du redressement productif (MRP). Elle confie, entre autres, au MEDDE la gestion des rémunérations accessoires des personnels administratifs et techniques des ministères économique et financier affectés au MEDDE.

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

En conséquence, la présente note a pour objet de rappeler le régime indemnitaire des agents du MEFCE et du MRP, d'en préciser les règles de gestion et les actions à mener en termes d'harmonisation au titre de 2012.

## I. – PERSONNELS CONCERNÉS

Les agents concernés sont les personnels administratifs et techniques titulaires à statut finances ou industrie et les personnels non titulaires sous statut, issus du MEFCE et du MRP en fonction dans les services du MEDDE et du METL.

## II. – COMPOSANTES DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire des agents précités se compose essentiellement de trois niveaux de primes.

a) 1<sup>er</sup> niveau : l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ou l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) : indexées sur la valeur du point de la fonction publique, elles sont égales, chacune, à 8,33 % de l'indice majoré détenu par l'agent.

b) 2<sup>e</sup> niveau : la prime de rendement (PR) :

Définie par le décret n° 45-1753 du 6 août 1945 pour le personnel fonctionnaire du MEFCE, la prime de rendement est indexée sur la valeur du point de la 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 1<sup>er</sup> et du 2<sup>e</sup> niveau, le montant est déterminé automatiquement lors du changement d'échelon ou de grade de l'agent.

c) 3<sup>e</sup> 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 peut faire l'objet d'une modulation individuelle, 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 catégorie B et C ne sont pas modulés, au contraire de ceux des agents de catégorie A et A+.

## III. – RÈGLES DE GESTION

a) Agents appartenant à des corps de catégorie 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 lui appliquer cette augmentation à chaque changement de grade ou d'échelon.

b) Agents du corps des ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM)

Le coefficient de modulation attribué individuellement à chaque agent, lorsqu'il est 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 :

- IIM stagiaires : il sera appliqué un coefficient de 1,00 (soit le taux de base du barème ACF) ;
- mutation en cours d'année entre deux services dont les barèmes géographiques diffèrent : le coefficient individuel de l'agent est maintenu dans sa nouvelle affectation ;
- changement d'échelon : le dernier coefficient individuel détenu par l'agent est appliqué sur le nouveau barème pour le calcul de son ACF ;
- changement de grade : l'agent se verra appliquer 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 ou égal à celui qu'il percevait antérieurement.

Dans le cas contraire, le montant d'ACF déterminé dans son ancien grade lui sera maintenu dans son grade de promotion ;

- IIM chefs de bureau : ils peuvent bénéficier d'un complément forfaitaire d'ACF.

Le nombre de points d'ACF correspondant est précisé dans le barème des IIM chefs de bureau.

c) Agents du corps des ingénieurs des mines (IM)

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 non modulée vient s'ajouter à la dotation ACF.

d) Personnels assimilés aux attachés

Les attachés des ministères financiers bénéficient de la PFR à compter de 2012 (leur situation a fait l'objet de la note de gestion du 7 mai 2012 relative aux modalités d'attribution de la PFR 2012 aux agents de catégorie A de la filière administrative issus d'autres administrations, en poste au MEDDE). Toutefois, les personnels assimilés aux attachés, notamment les inspecteurs des finances publiques, continuent à percevoir l'ACF 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.

e) Permanents syndicaux

Ces agents, pendant la durée de leur mandat de permanent syndical, se verront attribuer un coefficient de 1,00 du taux barème d'ACF. Dans le cas où ils bénéficiaient d'une modulation supérieure sur ce même taux, celle-ci leur sera maintenue afin d'éviter une diminution de leur dotation ACF.

#### IV. – HARMONISATION DES COEFFICIENTS D'ACF DES IM ET IIM AU TITRE DE 2012

L'harmonisation des coefficients d'ACF des IM et IIM sera conduite par le chef de service dont ils relèvent.

Au titre de l'exercice d'harmonisation 2012, le montant à répartir entre agents d'un même service sera limité au montant total des dotations définitives d'ACF 2011 majoré de + 2 %.

Dans le cas d'un changement de grade intervenu en 2011, la dotation de référence sera celle détenue dans le grade après promotion de l'agent.

Les services retourneront par courriel au bureau de la politique de rémunération ROR2 (ror2.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr) et pour le 15 septembre 2012 :

- pour les services où le nombre d'agents appartenant au MEFCE est supérieur à 10 par corps, un tableau, au format PDF, visé par le chef de service, indiquant les coefficients individuels et les dotations définitives attribuées par le service après exercice d'harmonisation. Ce tableau mentionnera la dotation de référence prise en compte par le service pour son exercice d'harmonisation. Il comportera également chacun des changements de grade ou d'échelon éventuellement intervenu au cours de l'année 2012 ;
- pour les services où le nombre d'agents appartenant au MEFCE est inférieur à 10 par corps, un tableau, sous format Excel ou Calc, indiquant les propositions de coefficients pour le service. Ce tableau mentionnera la dotation de référence 2011 prise en compte par le service. Il comportera également chacun des changements de grade ou d'échelon éventuellement intervenu au cours de l'année 2012. L'harmonisation sera alors réalisée par la direction des ressources humaines du MEDDE (SG/DRH/ROR2).

Le bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/ROR2) reste à votre disposition pour toute difficulté éventuelle d'application de la présente note de gestion.

Pour les ministres et par délégation :  
*La directrice des ressources humaines,*  
H. EYSSARTIER

#### DESTINATAIRES

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).

Administration centrale du MEDDE :

Madame la commissaire générale au développement durable, déléguée interministérielle 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.

Messieurs les préfets de départements d'outre-mer :

Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL).

Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Copie pour information :

Ministère de l'économie, des finances et du commerce extérieur :

Secrétariat général des ministères économique et financier : direction des ressources humaines, sous-direction des ressources humaines ministérielles.

Ministère du redressement productif :

Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS).

SG/DRH/PPS.

SG/DRH/PPS2.

SG/DRH/SEC/GAP.

SG/DRH/RM.

SG/DRH/MGS/MGS4.

SG/SPSSI/SIAS.