

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 11 juin 2013 relative à la prime de fonctions et de résultats pour les corps de catégorie A de la filière administrative du METL et du MEDDE au titre de 2013

NOR : DEVK1312215N

(Texte non paru au *Journal officiel*)

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 METL et du MEDDE (AAE, CAEDAD, IAM, CerAM) et du MAAF (attachés, chefs de mission) en fonction au METL et au MEDDE.

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 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 du 3 août 2012 relative aux principes généraux d'harmonisation, aux modalités de recours et aux commissions indemnitaires concernant le régime indemnitaires des personnels affectés sur des postes du METL ou du MEDDE.

Date de mise en application : 1^{er} janvier 2013.

Annexes : 6 annexes.

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

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 2013. Elle présente les évolutions suivantes :

- les moyennes de coefficients de part résultats sont portées à 3,25 pour tous les agents, quels que soient leur niveau de grade et leur affectation en administration centrale ou en service déconcentré ;
- les cotations de poste du CMVRH sont intégrées dans la grille d'AC ;
- quelques cotations de postes sont modifiées dans le domaine des affaires maritimes.

Par ailleurs, il convient de noter que :

- les agents affectés à la direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA) conservent à titre personnel les coefficients de part fonctions qui leur ont été attribués en 2012 jusqu'à leur prochaine mutation ;
- les délégués du permis de conduire et de la sécurité routière (DPCSR) ne sont pas concernés par cette note de gestion. Ces agents feront l'objet d'instructions ultérieures.

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

L'annexe I précise les corps et emplois bénéficiaires de la PFR, les primes et indemnités maintenues ainsi que les barèmes applicables. Comme en 2012, les exercices d'harmonisation 2013 devront comprendre les agents du corps des attachés (AAA-APAA) et les chefs de mission (CM) du ministère chargé de l'agriculture (MAAF) en fonction au METL et au MEDDE.

II. – MODALITÉS DE FIXATION DE LA PART LIÉE AUX FONCTIONS (ANNEXE II)

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).

Il convient, par ailleurs, de noter les points suivants :

- lorsqu'un service déconcentré ne comporte pas l'ensemble des niveaux hiérarchiques prévus dans la grille de cotation (service, entité de niveau 2, entité de niveau 1), il convient pour la cotation des postes de ce service de retenir le niveau de cotation correspondant à l'entité du niveau le plus élevé ;
- lorsqu'un service comprenait à l'origine un nombre d'agents supérieur ou égal au seuil prévu par la grille de cotation et que le nombre d'agents devient par la suite inférieur à ce seuil suite à une réorganisation, la cotation initiale du poste est maintenue jusqu'au départ de l'agent et sera réajustée ensuite pour une nouvelle affectation.

Enfin, il est rappelé le rôle du responsable de zone de gouvernance (DREAL et DRH-CRHAC pour l'AC) dans la cohérence des parts fonctions (*cf.* note du 3 août 2012, paragraphe 2.3) et qu'une information, destinée à présenter la cotation des postes au regard des fonctions exercées par les agents concernés, doit être faite au comité technique du service (CTS).

III. – MODALITÉS DE FIXATION DE LA PART RÉSULTATS (ANNEXE III)

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 se fait dans le cadre d'une procédure d'harmonisation. C'est la situation de l'agent (affectation, grade) à la date du 1^{er} mai 2013 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, SD, autres). 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'une mutation entre services dont les barèmes sont distincts, 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 fonctions 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 l'harmonisation, le montant de la part résultats attribué à l'agent dans son précédent grade doit lui être maintenu et le coefficient ainsi calculé doit être supérieur ou égal au coefficient d'entrée de grade. Lors d'une promotion de corps (de B en A), il conviendra, par ailleurs, de vérifier que l'indemnitaire global ne diminue pas.

Lors de l'accueil de nouveaux agents (sorties d'écoles...) 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 dans les grades et emplois soit 2,0 (attachés et grades analogues) ou 1,5 (attachés principaux, CAEDAD, grades et emplois analogues).

V. – NOTIFICATION ET MODALITÉS DE RECOURS ADMINISTRATIFS

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 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 2013.

La note du 3 août 2012 précise, par ailleurs, les modalités de recours (paragraphe 3.1).

VI. – MODALITÉS DE VERSEMENT

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

- part fonctions : 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 2013 sont calculés sur la base du coefficient 2012 et ajustés dès que le coefficient 2013 est validé sous réserve de l'évolution de la situation administrative de l'agent. Les acomptes 2014 sont calculés sur la base du coefficient 2013.

Les acomptes sont versés à hauteur de 100 %.

VII. – CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Juin 2013 : 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.

Juin-septembre 2013 : exercices d'harmonisation et tenue des commissions indemnitaires relatives à la part résultats de la PFR.

Septembre-octobre 2013 : prise en compte des différents éléments en paye.

Octobre-novembre 2013 : 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).

Ce calendrier doit, toutefois, être adapté pour certaines zones de gouvernance. En effet, l'année 2013 est une année particulière puisque débute le processus de remontée à la DRH des payes des agents de catégorie A et de catégorie B et C à faible effectif. Conformément à la lettre du 18 mars 2013, cette centralisation des payes s'effectuera en cinq vagues, sur la période de juin 2013 à avril 2014. S'agissant des données relatives à l'indemnitaire, la vague du mois d'octobre 2013 est sensible, puisque la période correspond à la fin des exercices d'harmonisation et à la préparation de la mise en paye.

Afin d'assurer une opération de remontée des payes de la vague d'octobre dans les meilleures conditions possibles, il est nécessaire que les éléments indemnitaires relatifs à l'année 2013 des attachés et des inspecteurs des affaires maritimes soient saisis en paye, dès la paye de septembre. Sont ainsi concernés : les DREAL Auvergne, Bretagne, Haute-Normandie et Lorraine ainsi que les MIGT 2, 3, 6 et 7 pour lesquels les exercices d'harmonisation doivent être achevés fin juin-début juillet.

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 et de l'énergie.

Fait le 11 juin 2013.

Pour les ministres et par délégation :
Le directeur des ressources humaines,
F. CAZOTTES

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) ;
- 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 MAAF sont prévues par les notes de service de 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 METL et au MEDDE.

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

	Montants de référence (en Euros)		Plafonds
	Fonctions	Résultats individuels	
Administration Centrale			
Attaché d'administration et grades analogues (AAE, 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.

1. Grilles de cotation

Agents affectés en DDI

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
AAE – AAA IAM	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.	3,5
APAE – APAA CAEDAD – CM IPAM Cer AM	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).

Agents affectés dans un service d'outre-mer (DEAL, DM)

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
AAE – AAA IAM	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.	3,5
APAE – APAA CAEDAD – CM IPAM Cer AM	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 (une ou deux). 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	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

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
APAE – APAA CAEDAD – CM IPAM Cer AM	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
	Chargé de mission « à enjeux ». Adjoint d'un chef de service. Responsable 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	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 Cer AM	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. Adjoint de chef de service. Spécialiste.	3,5
	Chef de service en UT DRIHL ou DRIEA. Chef d'UT DRIEE.	4,0

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
	Chargé de mission « à enjeux ». Adjoint d'un chef de service fonctionnel DRI. Responsable d'entité de niveau 2 – plus de 40 agents. Expert.	
	Chef de service fonctionnel DRI. Adjoint d'un chef de service coté 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 chargé de mission « à enjeux » doit faire l'objet d'une justification se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

*Agents affectés dans les autres services déconcentrés du METL
et du MEDDE, les SCN et la MILOS*

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
AAE – AAA IAM	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. Chef de projet, chef de pôle, chef d'unité, conseiller formation, CMC, SG en CVRH-CEDIP.	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 MILOS.	3,5
APAE – APAA CAEDAD – CM IPAM Cer AM	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. Chargé de projet, adjoint de responsable d'unité, de pôle ou de filière, CMC en CVRH-CEDIP.	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 MILOS. Responsable de pôle, d'unité, de filière en CVRH-CEDIP.	3,5

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
	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. Adjoint de directeur CVRH-CEDIP.	4,0
	Responsable d'une entité de niveau supérieur à 2. Délégué interrégional de la MILOS.	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) ;
- pour le CPII et le CMVRH, les barèmes à prendre en compte sont les barèmes d'administration centrale.

Agents affectés en administration centrale

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
AAE – AAA IAM	Chargé d'études, chargé de mission au sein d'un bureau (*).	2,5
	Chargé d'études, chargé de mission rattaché à un niveau supérieur 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 Cer AM	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.

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.

Éléments de lecture :

- les notions « expert » ou « spécialiste » s'entendent au sens « comité de domaine » ;
- la cotation chargé de mission « à enjeux » doit faire l'objet d'une justification se traduisant par une fiche explicative (cf. annexe IV).

Agents sur des fonctions de direction

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
APAE – APAA CAEDAD – CM IPAM – Cer AM	Directeur de mission. Directeur de CVRH ou CEDIP. Directeur de SCN, de lycée professionnel maritime (LPM).	4,5
	Chargé de sous-direction. Adjoint de directeur 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 Cer AM	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

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
IAM	Secrétaire général de lycée professionnel maritime (LPM). Inspecteur de la sécurité des navires.	3,0
	Commandant de patrouilleur des affaires maritimes. Adjoint d'un chef de CSN non visé par l'arrêté du 5 février 2004 (*).	3,5
IPAM, Cer AM	Inspecteur de la sécurité des navires. Cadre coordonnateur (DCS).	3,0
	Ingénieur d'armement maritime. Adjoint à un chef de CSN visé par l'arrêté du 5 février 2004 (*). Chef d'un CSN non visé par l'arrêté du 5 février 2004 (*). Responsable régional CRS (CSN).	3,5
	Directeur adjoint de lycée professionnel maritime (LPM). Responsable régional qualité (CSN).	4,0

GRADES CONCERNÉS	LIBELLÉ DE FONCTIONS	COEFFICIENT
	Chef d'un CSN visé par l'arrêté du 5 février 2004 (*).	
(*) Arrêté du 5 février 2004 relatif aux emplois de conseiller des affaires maritimes : CSN de Dunkerque, Le Havre, Lorient, Saint-Nazaire, Marseille.		

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 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 syndicaux et sociaux :

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 syndicaux et sociaux (mandat couvrant au moins 50 % des fonctions de l'agent) 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 2013.

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 2,0 à 4,5 (1^{er} niveau) et de 1,5 à 4,5 (2^e niveau).
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 2012.

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 : 3,25 ;
- 2^e niveau de grade et emploi fonctionnel : 3,25.

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 secrétariat général, pour l'administration centrale et les services rattachés ;
- les DREAL, pour les agents de catégorie A des services déconcentrés des METL-MEDDE 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 des METL-MEDDE et des DDI ;
- la DAC de rattachement, pour les SCN ou assimilés.

Situation des permanents syndicaux et sociaux :

Les permanents syndicaux et sociaux (mandat couvrant au moins 50 % des fonctions de l'agent) bénéficient des coefficients de résultats moyens appliqués aux agents du même grade et du même groupe d'harmonisation. Il convient de s'assurer que le montant total du régime indemnitaire ne diminue pas. Au titre de 2013, il convient donc de leur appliquer, le coefficient suivant : 3,25 pour tous les agents.

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 2013

Informations relatives au service :

Dénomination du service :

Grille de cotation (1) :

Informations relatives à l'agent (en fonction au 1^{er} mai 2013) :

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 2013.

Le montant de la prime de fonctions et de résultats (PFR) qui vous est attribué pour l'année 2013 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 2013 :
- montant de la part résultats :

Part exceptionnelle :

PFR 2013 :

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 2013 au sein de la zone d'harmonisation

Part fonctionnelle

1 ^{er} NIVEAU		2 ^e NIVEAU ET EMPLOIS 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 emplois 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 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 2012 ;
- le coefficient de part fonctions 2013 (en cas d'évolution de ce coefficient par rapport à 2012, 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 2013 ;
- l'augmentation de la part résultats entre 2012 et 2013 ;
- 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 avant le 25 octobre 2013, au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/ROR2).

DESTINATAIRES

Mesdames 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).

Centres d'études techniques de l'équipement (CETE).

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).

Institut de formation de l'environnement (IFORE).

Armement des phares et balises (APB).

Service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA).

Mission interministérielle d'inspection du logement social (MILOS).

Administration centrale du MEDDE et du METL :

Monsieur le commissaire général au développement durable, délégué interministériel 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 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 pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA).

Monsieur le directeur 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).

Monsieur le 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 MEDDE.

Madame le chef de bureau du cabinet du METL.

Monsieur le chef du département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale et de la gestion de proximité du secrétariat général (SG-DRH-CRHAC).

Autres services :

Monsieur le délégué à la sécurité et à la circulation routières (ministère de l'intérieur).

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/DRH/CHRAC/CRHAC1 et CRHAC4.

SG/DRH/CE/CE-CM.

SG/DRH/PPS.

SG/SPSSI/SIAS.

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).

Voies navigables de France (VNF).

Ministère de l'éducation nationale.

Ministère de l'économie et des finances.

Ministère des affaires sociales et de la santé.

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Ministère de la culture et de la communication.

Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.