

Principes généraux de la rémunération

dans les services relevant du

ministère des transports, de

l'équipement, du tourisme et de la mer

Date



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Historique des versions du document

| Version | Auteur | Commentaires |
|---------|--------------|--------------|
| 1 | Jean LE DALL | |
| | | |
| | | |
| | | |

Affaire suivie par

Jean Le Dall

tél. 01 40 81 60 28 fax : 01 40 81 65 13

courriel : Jean.Le-Dall@equipement.gouv.fr

Référence Intranet

http://intra.rh.dgpa.i2/rubrique.php3?id_rubrique=36

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| 1.Règles générales..... | 4 |
| 1.1.Le traitement..... | 4 |
| 1.2.Les primes et indemnités..... | 4 |
| 2.Les abattements..... | 5 |
| 2.1.Prise en compte du temps de présence et de la quotité de travail..... | 5 |
| 2.2.Reprises pour faits de grève..... | 7 |
| 3.Cas particuliers..... | 7 |
| 3.1.- La situation des fonctionnaires stagiaires..... | 7 |
| 3.2.- Les fonctionnaires en scolarité | 8 |
| 3.3.- Permanents syndicaux..... | 8 |
| 3.4.- Le cumul des rémunérations..... | 8 |
| 4.Harmonisation des attributions indemnitaires..... | 9 |
| 4.1.- Harmonisation des primes et indemnités pour les personnels de la filière technique..... | 9 |
| 4.1.1. Les personnels concernés..... | 9 |
| 4.1.2. Les dispositions applicables aux corps techniques..... | 9 |
| 4.2. Harmonisation des primes et indemnités pour les personnels administratifs et contractuels..... | 10 |
| 4.3. Harmonisation des primes et indemnités pour les personnels de contrôle et de sécurité..... | 11 |
| Les délégués au permis de conduire et à la sécurité routière..... | 11 |
| Les inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière : | 11 |
| Les contrôleurs des transports terrestres : | 11 |
| 4.4. Prise en compte de l'intérim..... | 12 |
| 5.Modalités de versement des indemnités..... | 12 |
| 6.Transparence et concertation..... | 13 |
| 6.1. Information des organisations syndicales..... | 13 |
| 6.2. Information des agents | 14 |
| 6.3. Le traitement des recours individuels..... | 14 |
| ANNEXE 1..... | 15 |
| ANNEXE 2..... | 16 |
| ANNEXE 3..... | 17 |

1. Règles générales

Les éléments de la rémunération des agents sont fixés par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983. La rémunération comprend outre le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial et les indemnités instituées par des textes législatifs ou réglementaires.

1.1. Le traitement

Le traitement dépend de la situation administrative de l'agent : c'est un des éléments de sa situation statutaire. Le paiement des traitements se fait mensuellement, à terme échu et sur la base de 30 jours par mois.

1.2. Les primes et indemnités

Dans l'ordonnancement juridique actuel, la définition du cadre indemnitaire ressort du pouvoir réglementaire du Premier ministre¹ (décret simple pour les agents de l'Etat). Dès lors, ainsi qu'a pu en juger le Conseil d'Etat, aucune disposition législative ou réglementaire relative au régime indemnitaire des fonctionnaires ne fait obstacle à ce qu'une prime soit attribuée compte tenu de l'activité de chaque agent appelé à en bénéficier. En particulier, les décrets concernés peuvent prévoir une modulation du montant individuel des indemnités en fonction du niveau des responsabilités exercées et de la manière de servir. Ainsi, une multiplicité de décrets indemnitaires spécifiques introduit différentes formules de prime modulable liées notamment à la manière de servir.

On notera toutefois, s'agissant du cas particulier des primes dites « de rendement » pouvant être instituées pour les fonctionnaires des finances et des autres administrations centrales, le cadre résultant du décret n°45-1753 du 6 août 1945 relatif aux primes de rendement pouvant être attribuées aux fonctionnaires de finances et du décret n°50-196 du 6 février 1950 relatifs à certaines indemnités dans les administrations centrales. Ces primes y sont notamment qualifiées d'« essentiellement variable et personnelle », attribuées « compte tenu de la valeur et de l'action de chacun des agents » et « révisées chaque année, sans que les intéressés puissent se prévaloir de la prime allouée au titre de l'année précédente ».

Mais au-delà des primes de rendement prévues par les décrets de 1945 et 1950, la plupart des textes se réfère à une notion plus large pour fonder leurs décisions individuelles d'attribution : « la manière de servir ». Ainsi, l'article 7 du décret n°2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service prévoit une modulation « pour tenir compte des fonctions exercées et de la qualité des services rendus ».

C'est donc à la jurisprudence administrative qu'il est revenu de préciser les principales caractéristiques juridiques des systèmes indemnitaires :

- L'instauration d'une prime de rendement ou de performance, de même que son attribution individuelle pour une année donnée, n'ouvre aucun droit acquis pour l'avenir : elle peut être révisée chaque année, sans que les intéressés puissent se prévaloir de la prime allouée au titre de l'année précédente

¹

Ainsi que le rappelle la circulaire du 1^{er} octobre 1999 relative à l'élaboration et la publicité des textes relatifs à la rémunération des fonctionnaires. Ce constat ressort, pour les fonctionnaires de l'Etat respectivement des dispositions de l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, combinées à celles de l'article 4 du décret n°48-1108 du 10 juillet 1948 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels de l'Etat relevant du régime général des retraites.

- Sur la nature de la prime :
 - 1) Même si elles sont définies le plus souvent par référence au traitement indiciaire, les primes de performance sont liées à l'exercice *effectif* des fonctions. Sauf texte contraire, leur versement peut être suspendu à l'occasion d'une mise à pied, d'un congé maladie ou de longue durée (cf. infra : les abattements).
 - 2) La modulation à la baisse ne saurait être assimilée à une sanction et ne relève dès lors pas du champ de la procédure disciplinaire. En particulier, l'administration n'a donc pas à mettre l'agent concerné en situation de présenter sa défense devant la CAP compétente préalablement à l'intervention de la décision individuelle d'attribution. De même, ne relevant pas du champ de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, l'administration n'a pas obligation de motiver la décision individuelle d'attribution. Pour autant, cette décision reste un acte administratif et, partant, toujours susceptible de recours, même sans texte.
 - 3) S'agissant d'une décision prise en considération de la manière de servir, une modulation distincte entre chaque agent pouvant en bénéficier, ne révèle pas par elle-même une rupture d'égalité de traitement.
- Sur la nature du contrôle exercé par le juge administratif : le contrôle du juge administratif quant à la décision arrêtant les taux individuels d'attribution est un contrôle restreint, sanctionnant l'erreur manifeste d'appréciation. Le juge vérifie par ailleurs que la décision concernée ne repose pas sur les motifs étrangers à la qualité des services effectivement rendus, constituant ainsi une sanction déguisée.
- S'agissant de modulation collective, la jurisprudence a cependant admis que l'égalité de traitement à laquelle ont droit les agents d'un même corps ne fait pas obstacle à ce qu'une discrimination puisse être légalement instituée entre eux lorsqu'elle est fondée sur l'existence de conditions différentes d'exercice des fonctions ou sur un motif d'intérêt général.

Dès lors qu'elle est justifiée par les « contraintes liées aux services d'affectation qui caractérisent des conditions différentes d'exercice des fonctions », la modulation des indemnités de fonction et de sujétions est légale.

De même, eu égard à l'intérêt général qui s'attache à ce que les agents publics soient répartis sur le territoire en fonction des besoins de la population et des nécessités du service, le gouvernement a pu, sans méconnaître le principe d'égalité entre les agents d'un même corps, prévoir une variabilité de l'indemnité spécifique de service du ministère de l'équipement en fonction du département².

2. Les abattements

2.1. Prise en compte du temps de présence et de la quotité de travail

² CE, 11 juillet 2003, *Syndicat départemental CFDT de la direction départementale de l'équipement du Gard*, n°220062 et 220108 (publié au Recueil Lebon)

Le temps de présence utilisé pour le calcul du traitement et de l'indemnité d'un agent doit comporter **trois décimales significatives** (exemple : 1,000 correspondant à 12 mois de l'année).

Ce temps de présence est pondéré par le coefficient réducteur relatif à la quotité de temps partiel (exemple : 80 % sur 6 mois = $0,857 \times 0,5 = 0,429$).

L'attention des services est appelée sur la situation des agents qui, au cours de l'année considérée, ont bénéficié de congés en conservant l'intégralité de leur traitement en application de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Ainsi, il est rappelé que s'agissant de **congé pour maternité, congé de paternité, de congé pour accident de service** et de **congé de maladie ordinaire** (dans la limite de 90 jours d'absence maximum), ce temps de congé sera considéré comme temps de présence ouvrant droit à l'intégralité du traitement et des primes (quotité de présence égale à 1).

Lorsqu'un agent bénéficie des dispositions particulières ci-après, le calcul du temps de présence se conforme aux règles suivantes :

- temps partiel : les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte en appliquant à la durée réelle de ces périodes les coefficients réducteurs ci-après :
 - travail à mi-temps coefficient de 0,500
 - travail à 60 % coefficient de 0,600
 - travail à 70 % coefficient de 0,700
 - travail à 80 % coefficient de 0,857, soit $6/7^{\text{ème}}$
 - travail à 90 % coefficient de 0,914, soit $32/35^{\text{ème}}$
- cessation progressive d'activité : les fonctionnaires admis, sur leur demande, au bénéfice de la cessation progressive d'activité ont les mêmes droits que ceux autorisés à travailler à mi-temps, le coefficient appliqué pour le calcul du temps de présence est donc égal à 0,500;
- mi-temps thérapeutique : le coefficient de 0,500 s'applique également aux agents qui bénéficient de cette disposition ;
- congés de formation : s'il s'agit d'un congé de formation à temps partiel, le calcul du temps de présence est effectué au prorata de la durée réservée à l'activité professionnelle.

En revanche, les périodes pendant lesquelles les agents sont placés dans l'une des positions suivantes ne comptent pas dans la détermination du temps de présence :

- congés de maladie à demi-traitement,
- congés de longue maladie ou de longue durée,
- congé parental,
- disponibilité,
- détachement
- congés de formation à temps plein,
- congés de fin d'activité.

Toutefois, si le congé de longue maladie ou le congé de longue durée ou encore le congé pour mi-temps thérapeutique résultent d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions de l'agent, **ce sont les dispositions concernant les accidents de service qui s'appliquent.**

2.2. Reprises pour faits de grève

Les dispositions applicables en la matière ont été précisées par la circulaire du Premier ministre du 30 juillet 2003 : « l'assiette de la retenue pour absence de service fait est constituée par l'ensemble de la rémunération qui comprend outre le traitement proprement dit, l'indemnité de résidence ainsi que les primes et indemnités diverses versées aux agents en considération du service qu'ils ont accompli (...). Les primes versées annuellement sont également incluses dans l'assiette de calcul de la retenue (...). D'une manière générale, les primes et indemnités versées selon un rythme autre que le rythme mensuel doivent être ramenées à un équivalent moyen mensuel, sur la base du montant versé à ce titre au cours de l'année précédente (...) ».

Il résulte de ces dispositions que l'indemnité spécifique de service qui est versée mensuellement depuis 2003 entre dans l'assiette de la retenue en cas de grève au cours de l'année N et peut à ce titre donner lieu à un précompte sur la rémunération dès l'année de constatation de l'absence de service fait.

Par ailleurs, la circulaire de 2003 prévoit également que « les retenues sur rémunération doivent en principe être opérées au plus tôt » et qu' « il y a lieu en règle générale de procéder à cette retenue au cours du mois suivant ou, au plus tard, à la fin du deuxième mois qui suit le début du conflit. La retenue est alors calculée sur la base de la rémunération du mois pendant lequel l'agent a fait grève ». L'attention des services est appelée sur ce **délai de 2 mois** au delà duquel les comptables publics procèdent à une reprise par l'émission d'un titre de perception et calculent l'assiette de la reprise non plus sur la rémunération du mois pendant lequel l'agent a fait grève mais sur une base annuelle.

3. Cas particuliers

3.1.- La situation des fonctionnaires stagiaires

Le décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics constitue le texte de référence venant définir le « statut » des stagiaires. Cependant, ce décret ne contient aucune disposition relative à leurs droits indemnitaires. Rien ne s'oppose à ce que les stagiaires de l'Etat puissent percevoir des primes et des indemnités pour autant qu'ils ne soient pas exclus expressément du bénéfice de ces primes ou indemnités. En principe, la mention de « fonctionnaire titulaire » inscrite dans un texte indemnitaire exclut les stagiaires du bénéfice de cette indemnité. Ainsi le Conseil d'Etat a considéré qu'en prévoyant que la nouvelle bonification indiciaire pouvait être attribuée aux « fonctionnaires », le législateur doit être regardé comme ayant entendu en ouvrir le bénéfice non seulement aux agents titulaires, mais aussi aux agents stagiaires³.

Les stagiaires sont ainsi notamment exclus du bénéfice des primes suivantes :

- indemnité de sujétions horaires (décret n°2002-532 du 16 avril 2002)⁴ ;
- prime de service et de rendement ;
- indemnité exceptionnelle de mutation (décret n°90-1022 du 16 novembre 1990) ;
- indemnité spéciale de mobilité (décret n°2005-472 du 16 mai 2005).

³ Conseil d'Etat, 30 juillet 2003, Ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche c/M/ Pielot

⁴ Attention : les stagiaires sont éligibles à l'indemnité d'astreintes, à l'indemnité de permanence en dortoir et aux heures supplémentaires.

3.2.- Les fonctionnaires en scolarité

à l'école nationale des ponts et chaussées, à l'école nationale des travaux publics de l'Etat et à l'ENTE

Rédaction réservée

3.3.- Permanents syndicaux

Ces agents, pendant la durée de leur mandat de permanent syndical, se verront attribuer un coefficient de modulation individuelle de 1 (pondéré par le coefficient de service du service d'affectation pour l'ISS). Cependant, si un agent bénéficiant avant son détachement d'un régime indemnitaire supérieur au coefficient de modulation 1, le montant antérieur sera maintenu de manière à éviter toute perte de rémunération.

Concernant la prime technique : certains agents ont pu bénéficier d'un déplafonnement de PTETE avant leur détachement dans des fonctions syndicales. Dès lors qu'ils exercent un mandat de permanent, ils peuvent continuer à bénéficier du montant moyen déplafonné servi dans le service (tel que constaté annuellement par l'observatoire des rémunérations).

Concernant les indemnités de service fait, certains agents ont pu bénéficier du versement d'astreintes ou d'indemnités de sujétion horaire. Dès lors qu'ils exercent un mandat de permanent syndical, les agents concernés peuvent bénéficier d'un maintien de ces rémunérations sous forme d'un complément d'ISS ou d'un complément de PSR, dans la limite des plafonds réglementaires. Les services chargés de la liquidation de la paie calculeront une moyenne des astreintes et des ISH versées aux agents concernés sur les trois années précédant l'année de détachement dans des fonctions de permanent syndical. Cette moyenne sert de montant de référence. Compte tenu de leur nature juridique, les heures supplémentaires ne sont bien sûr pas prises en compte dans le calcul du montant de référence.

Concernant la perte éventuelle d'une bonification indiciaire, les services devront effectuer une compensation indemnitaire, dans la limite des plafonds réglementaires, de manière à maintenir la rémunération brute annuelle de l'agent.

3.4.- Le cumul des rémunérations

Le décret du 29 octobre 1936 modifié par celui du 11 juillet 1955 et celui du 11 avril 1958⁵ prescrit à l'ordonnateur du traitement principal de centraliser les rémunérations versées au titre du cumul⁶. Un agent ne peut bénéficier d'un cumul de rémunération qu'après en avoir fait la demande et obtenu un accord préalable de l'administration.

La rémunération effectivement perçue par un fonctionnaire, agent ou ouvrier ne peut dépasser, à titre de cumul de rémunérations, le montant du traitement principal perçu par l'intéressé majoré de 100 %. L'organisme liquidateur de la rémunération principale doit procéder à l'ouverture d'un compte de cumul chaque fois qu'un agent perçoit, au titre d'activités complémentaires, une autre rémunération publique que celle qui est liée à son activité principale.

Les rémunérations (y compris celles liées à l'activité principale) sont inscrites au compte de cumul de l'année de paiement sauf si l'intéressé demande qu'elles soient inscrites au titre de l'année du service fait.

La tenue de ce compte de cumul est indispensable dans le cadre de la gestion des cotisations au régime additionnel de retraite de la fonction publique.

⁵ Décret n°58-430 du 11 avril 1958 modifié.

⁶ Pour l'administration centrale, le bureau DAJIL/CV2 est chargé de la tenue des comptes de cumuls.

4. Harmonisation des attributions indemnitaires

A l'exception des travaux d'harmonisation effectués par les MIGT, le directeur régional réunit tous les chefs de services de la région ou leurs représentants afin de procéder au sein du collège des directeurs à l'harmonisation des coefficients individuels et des dotations d'intérim. A cet effet, le collège des directeurs :

- procède à la relecture collective de coefficients individuels des agents de catégorie A (ITPE, attachés, DPCSR, CTSS), et valide les attributions réalisées ;
- s'assure du respect des règles prévues par les circulaires indemnitaires concernant les agents de catégories B et C ainsi que pour les agents contractuels et remédie aux éventuelles discordances constatées dans les pratiques des services ;
- débat de la répartition en cours et des améliorations à apporter au dispositif.

Un compte rendu de la réunion d'harmonisation est adressé à la DGPA (SP/ER) par le DRE.

4.1.- Harmonisation des primes et indemnités pour les personnels de la filière technique

L'harmonisation régionale porte uniquement sur l'indemnité spécifique de service⁷.

4.1.1. Les personnels concernés

Les dispositions ci-après sont applicables à certains corps des personnels techniques.

Les agents « gérés pour ordre » restent harmonisés par la DGPA (agents mis à disposition).

Les agents affectés dans les MIGT restent harmonisés par le C.G.P.C.

4.1.2. Les dispositions applicables aux corps techniques

1. Grades concernés :

- Groupe 4 : agents de grade ITPE .
- Groupe 5 : agents de grades TSC-TSP détachés dans l'emploi fonctionnel de chef de subdivision, TSC et TSP.
- Groupe 6 : agents de grade TSE.
- Groupe 7 : agents de grades contrôleur divisionnaire-contrôleur principal.
- Groupe 8 : agents de grades contrôleur, conducteurs principaux et conducteurs.
- Groupe 9 : agents de grades dessinateurs chef de groupe 1^{ère} et 2^{ème} classe, dessinateurs, experts techniques principaux et experts techniques.

⁷ Les services ont bien sûr toute latitude pour moduler la prime de service et de rendement.

2. Principes d'harmonisation pour les ingénieurs des TPE:

Le DRE, pilote de l'exercice d'harmonisation, demande à chacun des services concernés les propositions de coefficient individuel. Le DRE, en concertation avec les chefs de service, valide l'exercice en respectant une moyenne de 1 dans le groupe.

Toutes les autres règles figurant dans la circulaire du 17 mai 2005 sont en vigueur.

Pour les agents appartenant au groupe 3 de l'ISS, l'harmonisation s'effectue *en collège des directeurs sous la présidence du coordonnateur de la mission d'inspection générale territoriale pour les services ou directions déconcentrés ou par les IG spécialisés pour les services techniques centraux selon la répartition indiquée à l'annexe ci-jointe.*

3. Principes d'harmonisation pour les autres grades:

Chaque chef de service reste responsable d'harmonisation pour chacun des groupes et applique la circulaire du 17 mai 2005. Le DRE s'assure du respect des règles prévues par la circulaire et remédie aux éventuelles discordances.

Pour les agents de catégories B et C, il s'assure du respect des règles prévues par la circulaire ISS du 17 mai 2005 dans chacun des services et remédie aux éventuelles discordances constatées dans les pratiques des services. Il rend compte de l'exercice à la DGPA (SP/ER).

4.2. Harmonisation des primes et indemnités pour les personnels administratifs et contractuels

La répartition des primes se fait au niveau régional et porte sur l'ensemble des primes forfaitaires attribuées aux personnels administratifs et contractuels, à l'exception des indemnités versées aux personnels gérés « pour ordre » et à l'exception des indemnités versées aux attachés principaux et aux conseillers de l'administration de l'équipement harmonisés par une MIGT.

Les montants individuels attribués aux agents seront fixés par chaque chef de service dans le respect de l'enveloppe de crédits qui lui revient compte tenu de ses effectifs et des dotations budgétaires moyennes (DBM).

Pour assurer l'équité de la répartition, la modulation individuelle est encadrée, sauf circonstances exceptionnelles, dans les conditions suivantes :

- les coefficients individuels sont fixés dans une fourchette de 0,80 à 1,20 pour les PASSD et les agents contractuels RIN ;
- de 0,90 à 1,10 pour les secrétaires administratifs, les assistantes sociales et les conseillères techniques de service social ;
- de 0,95 à 1,05 pour les agents adjoints administratifs.

Chaque chef de service déconcentré établit une proposition unique d'attribution individuelle (toutes primes confondues pour les attachés) qui correspond à l'allocation globale de l'agent. Cette allocation est exprimée par un coefficient individuel égal au rapport entre le montant individuel proposé et la dotation globale du grade.

Exemple : secrétaire administratif de classe exceptionnelle :

La DBM du grade en 2006 est de = 4 530 €

Le coefficient fixé par le service est de 1,15

L'allocation globale individuelle proposée en 2006 est donc de : $4\,530 \times 1,15 = 5\,209,50$ €

Les coefficients proposés doivent comporter 2 décimales.

Les agents nouvellement promus ont vocation à se voir attribuer un coefficient dans la fourchette basse de modulation (0,80 ou 0,90 ou 0,95 selon le corps) ou légèrement au-dessus. Bien entendu, on veillera en règle

générale à ce que les agents promus au grade supérieur ne voient pas leur allocation indemnitaire baisser et leur coefficient individuel devra être fixé en conséquence.

Certaines situations pourraient toutefois vous conduire à proposer un coefficient supérieur à la fourchette supérieure de modulation. De tels dépassements ne pourront être exceptionnellement autorisés, dans la limite des plafonds réglementaires, qu'après examen par le comité régional d'harmonisation des primes réunissant les chefs de services déconcentrés ou leurs représentants. Le cas échéant, les chefs de service ont toute latitude pour fixer un coefficient inférieur au minimum de gestion prescrit.

Dans le cadre de l'harmonisation régionale, le DRE remédie aux éventuelles discordances constatées dans les pratiques des services.

4.3. Harmonisation des primes et indemnités pour les personnels de contrôle et de sécurité

Entrent dans le champ d'application de la modulation :

Les délégués au permis de conduire et à la sécurité routière

- ❑ le régime indemnitaire des délégués est composé d'une indemnité proportionnelle non modulable (calculée en % de l'indice majoré moyen du grade) et d'une prime spécifique (PS) modulable.
- ❑ Les attributions individuelles de PS peuvent être modulées de 80 à 120% de la dotation moyenne du grade. La modulation peut être supérieure à 120% à titre tout à fait exceptionnel, sans bien entendu que soit dépassé le plafond réglementaire ; de même une attribution inférieure à 80% peut être décidée dans des cas limités. Ces propositions hors fourchette doivent faire l'objet d'un rapport motivé au DRE chargé de l'harmonisation.
- ❑ Les critères d'appréciation définis depuis 2003 sont les suivants : manière de servir du délégué, d'encadrer son équipe d'inspecteurs, capacité à investir sur des missions complémentaires en matière de sécurité routière et rôle reconnu dans le domaine de la formation. A l'entrée dans le corps, le coefficient est fixé uniformément à 80% de la dotation moyenne.
- ❑ L'exercice d'harmonisation doit être mené selon le schéma commun : les DPCSR seront rattachés au groupe des attachés des services déconcentrés pour la pratique de l'exercice d'harmonisation.

Les inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière :

- ❑ Le régime indemnitaire des IPCSR est composé d'une prime de service et de rendement (PSR, fixée en % de l'indice majoré de l'agent, qui n'est pas modulable et d'une indemnité de sujétions particulières (ISP) modulable.
- ❑ Les critères d'appréciation définis depuis 2003 sont les suivants : manière de servir de l'inspecteur, investissement dans des missions complémentaires en matière de sécurité routière dans son champ de compétence, rôle d'expert reconnu au niveau des catégories de permis professionnel (groupe lourd, transport en commun) et rôle reconnu dans le domaine de la formation (formateur/tuteur).

Les contrôleurs des transports terrestres :

Ils sont placés sous votre autorité hiérarchique quelle que soit leur localisation territoriale au sein de la région. La modulation de leur régime indemnitaire est définie par une circulaire annuelle.

4.4. Prise en compte de l'intérim

Les services déconcentrés peuvent attribuer des compléments indemnitaires exceptionnels et non reconductibles afin d'indemniser les intérim effectués par les agents. La dotation d'intérim de chaque service est arbitrée par le DRE. Le collège des directeurs détermine également les taux moyens et les règles de répartition.

L'indemnisation de l'intérim s'analyse comme un complément indemnitaire exceptionnel attribué par le chef de service en fonction de l'enveloppe dont il dispose. Le complément est effectué sur les primes suivantes :

- ISS pour les corps de la filière technique ;
- IFTS pour les secrétaires administratifs de classe exceptionnelle, les PASSD, les PNT RIN et les administrateurs civils ;
- prime de rendement pour les AUE et AUCE ;
- prime de sujétion pour les assistantes sociales et les CTSS.

La répartition doit s'effectuer en examinant les charges supportées par les agents pour lesquels une décision d'intérim a été effectivement prise et éventuellement en tenant compte des surcharges de travail particulières des autres agents. En revanche, l'indemnisation de l'intérim ne doit pas concerner tous les agents d'un même service. Les taux et les montants alloués aux agents relèvent ainsi de la décision du chef de service.

- Concernant les personnels techniques, d'entretien et d'exploitation, il convient d'intégrer la répartition de cette dotation dans le coefficient final de modulation individuelle. En aucun cas, ce coefficient final ne peut être supérieur à 1,5.
- Concernant les personnels administratifs et contractuels ainsi que le délégué du permis de conduire et de la sécurité routière, les versements effectués au titre de l'indemnisation de l'intérim viennent abonder les dotations indemnitaires individuelles des agents concernés. Les versements effectués au titre de l'indemnisation de l'intérim ne sont pas pris en compte dans la détermination du coefficient de modulation indemnitaire. Cependant, en aucun cas, le total des versements ne peut être supérieur aux plafonds fixés par la réglementation propre à chaque indemnité.

Les montants des compléments indemnitaires liés à un intérim doivent être notifiés aux agents concernés. Ils ne sont pas intégrés dans le calcul des acomptes mensuels et font l'objet d'un versement unique.

5. Modalités de versement des indemnités

La liquidation des droits est effectuée par l'ordonnateur du traitement.

Les montants annuels des indemnités forfaitaires sont versés par acomptes mensuels. La procédure à mettre en place est la suivante :

- Pour la paie de janvier, il convient de verser **100 % de 1/12^e** de la dernière attribution connue de l'agent ; les acomptes des mois suivants seront calculés sur la même base.
- Dès que les attributions indemnitaires individuelles de l'année (ou de l'année précédente concernant l'indemnité spécifique de service) sont connues et notifiées aux agents, les acomptes mensuels doivent être recalculés de manière à solder les droits de l'agent avant le 31 décembre de l'année en cours.

Concernant l'indemnité spécifique de service ou pour les cas particuliers comme les agents partis en retraite, en disponibilité ou en détachement, les droits seront soldés comme suit :

- Un acompte de 95% de la somme calculée au prorata temporis de la dernière dotation connue sera versé sur un seul mois.
- Le solde sera versé dès que possible ou sur le mois de décembre au plus tard après calcul de la dotation définitive.

6. Transparence et concertation

6.1. Information des organisations syndicales

Il est proposé d'associer plus étroitement les organisations syndicales dans le processus de la modulation indemnitaire. A cet effet, une concertation avec les fédérations représentatives sera organisée par la DGPA à l'automne 2006 en vue de fixer une charte de déontologie et les principes de désignation des représentants du personnel à des commissions d'information des organisations syndicales dans le domaine indemnitaire. Ces dispositions seront également applicables en administration centrale et en services déconcentrés.

L'organisation qui pourrait être mise en place en 2008 ou en 2007 pour les services volontaires, pourrait être fondée sur les principes des fonctionnements suivants :

Une commission locale indemnitaire serait créée dans chacun des services déconcentrés. Cette commission, dont la présidence relèverait du chef de service ou de son représentant, serait composée de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales. Les représentants de l'administration seraient nommés par le chef de service. Les autres membres seraient désignés sur la proposition des organisations syndicales représentatives des agents concernés. A cet effet, le chef de service inviterait les délégués des organisations syndicales à se concerter pour lui proposer les agents susceptibles d'être désignés. Le chef de service procéderait à la désignation des membres de la commission locale indemnitaire par une décision.

Les commissions indemnitaires seraient compétentes pour examiner les propositions individuelles d'attribution indemnitaire pour l'ensemble des agents à l'exception des fonctionnaires relevant du corps des ingénieurs des ponts et chaussées, du corps des administrateurs civils, du corps des architectes et urbanistes de l'Etat ou des fonctionnaires détachés dans un emploi de chef de service ou de sous-directeur d'administration centrale ou encore dans des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat ou de conseiller d'administration de l'équipement.

Les commissions se réuniraient avant que les notifications individuelles ont été adressées aux agents et siègeraient par corps. Les membres des commissions indemnitaires disposeraient de l'ensemble des listes nominatives des agents dont ils auraient à connaître⁸. Les informations transmises aux commissions indemnitaires resteraient de toutes manières confidentielles.

Lors de la réunion des commissions indemnitaires, il ne serait pas procédé à un vote. En revanche, les membres de la commission pourraient émettre un avis sur les situations individuelles. Cet avis ne lierait pas le chef de service ou son représentant.

⁸ Ces listes indiquent les montants indemnitaires attribués, les éventuels montants des compléments indemnitaires individuels (notamment pour la PTETE) et les éventuels compléments liés à l'exercice d'un intérim ainsi que la quotité et le temps de travail de l'agent à l'exclusion de toute autre information.

Le chef de service arrêterait l'ensemble des attributions indemnitaires après avoir consulté les commissions indemnitaires. Ces attributions seraient confidentielles et feraient l'objet d'une notification individuelle aux agents dans les conditions définies ci-après.

Pour 2007, vous appliquerez les dispositions d'information des organisations syndicales prévues par la circulaire de programmation indemnitaire du 12 mai 2005 (§ 3.4). Certains services ont pu développer des modes de concertation spécifiques dans le domaine indemnitaire, y compris en réunissant des commissions *ad hoc* : ils peuvent bien sûr poursuivre en 2005 ces voies de concertation particulières.

En administration centrale, les dispositions prévues au troisième paragraphe de la circulaire du 17 mai 2005 seront à nouveau appliquées en 2006.

6.2. Information des agents

Après cette information à caractère général, les directeurs ou chefs de service suivront tout particulièrement la procédure de notification individuelle aux agents et, en particulier, s'assureront que les montants indemnitaires de l'année en cours soient notifiés aux agents **avant le versement du solde**.

Deux exemples de lettre de notification sont portés en annexe à la présente circulaire.

Afin d'éviter tout recours contentieux, vous attacherez une attention toute particulière pour que le montant versé à l'agent soit le strict résultat du montant indemnitaire annuel notifié à l'agent. De même, les voies de recours hiérarchique ou contentieuse devront être expressément indiquées dans les notifications adressées aux agents.

6.3. Le traitement des recours individuels.

Chaque agent, au vu de la notification individuelle qui lui est adressée, peut contester le montant des indemnités qui lui est attribué. Il peut soit exercer un recours gracieux auprès du chef de service, puis un recours hiérarchique auprès de l'administration centrale, soit exercer directement un recours contentieux auprès du juge administratif.

Les recours individuels contre des décisions indemnitaires ne peuvent pas être examinés par les commissions administratives paritaires et relèvent du seul examen par le chef de service.

Pour les recours hiérarchiques, l'administration doit répondre dans un délai de deux mois. Il vous est demandé de répondre en vous fondant sur des éléments objectifs et concordants (comparaison des montants indemnitaires d'une année à l'autre, relation avec les appréciations portées dans le cadre de la notation, etc.).

ANNEXE 1

Désignation des responsables d'harmonisation et composition des groupes d'harmonisation des coefficients individuels pour l'indemnité spécifique de service

| | |
|---|--|
| GROUPE 2 à 3 en services déconcentrés ou spécialisés | SERVICES OU DIRECTIONS CONCERNES |
| Le Coordonnateur MIGT et les chefs de service rattachés | Tous les services rattachés à la circonscription territoriale |
| L'IG Spécialisé et les chefs de service rattachés | SETRA - CETU - CERTU |
| L'IG Spécialisé | CETMEF |
| L'IG Spécialisé | IGACEM |
| L'IG Spécialisé | STBA |
| GROUPE 4 à 9 en services déconcentrés ou spécialisés | SERVICES OU DIRECTIONS CONCERNES |
| Le DRE et les chefs de service rattachés | DRE- DIREN- DRAM- Ecoles d'Architecture-DULE rattaché à DREIF. |
| Le DDE et les chefs de service rattachés | DDE – SDAP – ANAH – DDAM |
| Le DE St Pierre et Miquelon | DE St Pierre et Miquelon |
| Le DE Mayotte | DE Mayotte |
| Le Directeur SN | SN |
| Le Directeur SM | SM |
| Le Directeur CETMEF | CETMEF |
| Le Directeur CETU | CETU |
| Le Directeur CETE | CETE |
| Le Directeur SETRA | SETRA |
| Le Directeur STBA | STBA |
| Le Directeur SSBA | SSBA |
| Le Directeur CERTU | CERTU |
| GROUPE 2 à 9 en services centraux | SERVICES ou DIRECTIONS CONCERNES |
| Le Vice-Président CGPC | CGPC- MIILOS- MIGT- IGACEM (1) |
| Le Secrétaire général | SG – DAEI – DRAST – SIC – ENPC – ENTPE- ENTE - HFD |
| La Directrice générale du personnel et de l'administration | DGPA – DT - CIFP – CEDIP Cabinet (hors conseillers techniques) – ANAH – SID – Agents MAD – DGAC. |
| Le Directeur général des routes | DGR dont R/CA - CNPS |
| Le Directeur DSCR | DSCR |
| Le Directeur DGUHC | DGUHC |
| Le Directeur général de la mer et des transports | DAM – ENIM – DTFC - DTMRF - CNT- STRMTG |
| Le Directeur DGAFAI | DGAFAI – DPPR – DNP – DEEEE – DE |

(1) : pour IGACEM, tous les agents sauf ceux des groupes 2 et 3 relevant de la compétence de l'IG spécialisé.

La liste des services ou directions peut ne pas être exhaustive et doit être complétée en fonction de la réalité des affectations constatées.

ANNEXE 2

Exemple de notification pour le personnel administratif

note à l'attention de

Madame, Mademoiselle, Monsieur,
Prénom et Nom de l'agent

Je vous invite à prendre connaissance du montant des primes qui vous sont allouées pour l'année 2006, dans la limite des maxima réglementaires et des crédits budgétaires alloués pour l'année.

Compte tenu de ces éléments, le montant des indemnités forfaitaires qui vous sont attribuées pour l'année 2006 est de € en année pleine. *<Ce montant ne comprend pas une dotation d'intérim d'un montant de XX € qui vous est attribuée à titre de complément indemnitaire exceptionnel et non reconductible>.**

La régularisation du montant mensuel, calculé sur le douzième du montant annuel indiqué ci-dessus, sera effectué, au prorata du temps de présence ou du temps partiel, avec la paie du mois de

A toutes fins utiles, je tiens à vous communiquer les éléments statistiques concernant votre régime indemnitaire pour l'année 2006 et pour votre grade :

- **Montant maximum servi :**
- **Montant moyen servi :**
- **Montant minimum servi :**

Je vous prie d'agréer, Madame, Mademoiselle, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature du Secrétaire général

** Attention : cette dernière indication ne doit figurer que pour les agents qui peuvent prétendre à une indemnisation de l'intérim.*

Cette notification peut faire l'objet d'un hiérarchique ou 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 R421-5 du code de justice administrative.

ANNEXE 3

Exemple de notification pour le personnel de la filière technique

note à l'attention de

Madame, Mademoiselle, Monsieur,
Prénom et Nom de l'agent
Technicien supérieur, chef de subdivision

Je vous invite à prendre connaissance du montant des primes qui vous sont allouées pour l'année 2006, dans la limite des maxima réglementaires et des crédits budgétaires alloués pour l'année.

Notification du coefficient final de modulation individuel et de la dotation finale

| | |
|--------------------------|--------|
| Année de rattachement : | 2005 |
| Taux de base unitaire : | 353,70 |
| Coefficient de service : | 0,90 |

| | |
|---|----------|
| Temps de présence pondéré par quotité de présence : | 1 |
| Coefficient de modulation individuel : | 1,05 |
| Coefficient hiérarchique (y compris bonification liée à l'emploi) : | 24=20+4 |
| Dotation individuelle : | 8 021,92 |
| Complément indemnitaire d'intérim : | 800,00 |
| Total des indemnités versées au titre de l'année 2006 : | 8 821,92 |

Je vous prie d'agréer, <Madame, Mademoiselle, Monsieur>, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature du Secrétaire général

Cette notification peut faire l'objet d'un recours hiérarchique ou 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 R421-5 du code de justice administrative.