

## **Présentation du déroulement de l'exercice indemnitaire des agents de catégorie A réalisé en 2015**

Le statut d'établissement public à caractère administratif du Cerema a conféré au directeur général la responsabilité de la fixation des coefficients indemnitaires modulables des agents de l'établissement dans le respect du cadre réglementaire applicable à chacun des corps concernés.

En 2015, l'exercice de fixation des coefficients de modulation individuelle (CMI) de l'indemnité spécifique de service (ISS) réalisé au titre de l'année 2014 est entré dans le champ de responsabilité du directeur général.

Pour les régimes indemnitaires "hors ISS", l'exercice d'harmonisation s'est inscrit dans la continuité de celui réalisé en 2014 dans le respect des notes de gestion ministérielles et des engagements pris lors de la première commission indemnitaire du Cerema du 7 novembre 2014.

### **I Périmètre de l'harmonisation "Cerema"**

L'harmonisation indemnitaire des agents de catégorie A est réalisée à l'échelle de l'établissement sous la responsabilité du directeur général dans le respect des principes généraux d'harmonisation prévus par la note des MEEM/MLHD du 3 août 2012.

Cette harmonisation concerne les corps et primes suivants:

- l'indemnité de performance et de fonction (IPF) pour le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)
- la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour les corps des administrateurs civils (AC), des attachés des administrations de l'Etat (AAE) et des inspecteurs des affaires maritimes (IAM);
- l'indemnité de rendement et de fonctions (IRF) pour le corps des architectes urbanistes de l'Etat (AUE)
- l'indemnité forfaitaire pour travaux complémentaires (IFTS) pour les personnels non titulaires relevant d'un règlement intérieur national (RIN) et les chargés d'études documentaires (CED)
- l'indemnité spécifique de service (ISS) pour les ingénieurs en chef et divisionnaires des TPE (IDTPE/ICTPE 1 et 2) et les ingénieurs TPE (ITPE).

### **II Processus d'harmonisation : rappel des étapes de la campagne 2015 (voir tableau en annexe 1)**

#### **1/ Rédaction des notes de cadrage internes au Cerema pour la fixation des coefficients modulables**

##### **a/ Zoom sur les étapes de rédaction de la note de cadrage pour la fixation des CMI d'ISS :**

- application des paramètres de gestion des textes des MEEM/MLHD
- état des lieux des usages des différentes directions en matière de fixation de CMI d'ISS permettant de constater l'hétérogénéité des pratiques et la nécessité de fixer des règles d'harmonisation à l'échelle du Cerema
- définition des règles communes harmonisées collégalement (en réunion des secrétaires généraux et CODIR Cerema)

## **b/ Rappel des consignes prévues dans la note de cadrage « Cerema » pour la fixation des CMI d'ISS**

### Pour le groupe 2 (IDTPE/ICTPE) :

- principales règles de modulation :
  - moyenne de 1,01 par direction
  - fourchette de CMI de 0,735 à 1,225
  - intervalle de pas de 0,05 avec possibilité d'un pas de 0,025 par rapport au CMI d'ISS de l'année antérieure
- règles particulières communes "Cerema" (sous réserve en cas de promotion, du maintien de la dotation d'ISS de l'agent avant promotion, sauf si la manière de servir le justifie) :
  - accès au grade d'IDTPE par tableau d'avancement (TA) classique ou au titre du principal long (*en cas de mobilité sur un poste de second niveau publié*) : 0.9
  - accès au grade d'IDTPE par principalat normal ou long (sans mobilité sur un poste de second niveau publié) : 0.85
  - accès au grade d'IDTPE – IRGS : 0.80
  - en cas de 1er détachement sur emploi fonctionnel d'ICTPE 2 ou 1 : CMI permettant le strict maintien de la dotation indemnitaire servie avant le détachement.

### Pour le groupe 3 (ITPE)

- principales règles de modulation :
  - moyenne de 1,01 par direction
  - fourchette de CMI de 0,85 à 1,15
  - intervalle de pas de 0,05 par rapport au CMI d'ISS de l'année antérieure
- règles particulières communes "Cerema" (sous réserve en cas de promotion, du maintien de la dotation d'ISS de l'agent avant promotion, sauf si la manière de servir le justifie) :
  - prise de poste en sortie d'école ENTPE (y compris 4A, double cursus, concours interne) : 0.9
  - prise de poste d'un ITPE recruté sur titre : 0,9
  - accès au corps des ITPE par liste d'aptitude (LA), examen professionnel (EP) : 0.9

## **2/ Harmonisation des coefficients indemnitaires modulables pour les agents de catégorie A**

### **a/ Les principes d'harmonisation au Cerema ont été les suivants:**

- respect des principes de modulation prévus par les textes des MEEM/MLHD
- respect des principes prévus dans les notes de cadrage « Cerema »
- respect des propositions des directeurs (si les principes ci-dessus sont respectés)
- analyse à l'échelle du Cerema par direction pour l'ensemble des groupes/corps/grades
- prise en compte des moyennes historiques 2013 (à population équivalente) des directions et des situations particulières et individuelles

### **b/ Tenue de la commission d'harmonisation :**

Composée de la DRH du Cerema et du directeur de chaque direction technique ou territoriale ou de son représentant (directeur adjoint ou secrétaire général), la commission a réuni 8 directeurs, 3 directeurs adjoints et 1 secrétaire général au cours d'une journée de travail le 17 septembre 2015.

Cette commission a permis :

- de partager l'historique et la situation de chaque direction toutes primes confondues
- de constater l'hétérogénéité des populations et historiques des directions
- de finaliser collégalement la fixation des coefficients modulables définitifs attribués aux agents après avoir balayé l'ensemble des situations.

## **3/ Présentation en commission indemnitaire du Cerema des résultats de l'harmonisation**

Pilotée par la DRH, la commission indemnitaire s'est réunie le 14 octobre 2015 en présence d'1 ou 2 représentants de la CGT, de l'UNSA, de FO et CFDT.

La séance s'est déroulée selon les étapes suivantes:

- présentation des étapes et principes d'harmonisation
- présentation et explication des documents supports fournis
- balayage corps par corps et groupe par groupe, des tableaux nominatifs et éléments statistiques
- échanges entre la DRH et les OS sur des situations individuelles.

Les représentants des OS ont formulé les demandes suivantes :

- assurer une communication préalable aux agents notamment en cas de baisse de coefficients;
- harmoniser toutes les pratiques des directions à l'échelle du Cerema;
- systématiser la concertation locale;
- porter une attention particulière aux CMI d'ISS d'agents en mobilité interne au Cerema;
- porter une attention particulière à la situation des agents dont le CMI d'ISS n'a pas évolué depuis 3 ans et est inférieur à la moyenne et profiter de l'échelle Cerema pour faire évoluer ces situations ;
- porter la moyenne à 1,0149 pour les groupes 2 et 3;
- utiliser les marges disponibles identifiées;
- argumenter les augmentations de pas de 0,025 pour le groupe 2.

En commission, la DRH s'est engagée à :

- fournir aux membres de la commission des fichiers de CMI d'ISS mis à jour une fois la procédure de mise en paiement complètement réalisée
- étudier le cas des agents dont la situation n'a pas évolué depuis plusieurs années et reste inférieure à la moyenne en lien avec les directions concernées
- ouvrir la réflexion avec les directions pour compléter les notes de cadrage « Cerema » de l'exercice 2016.

Un compte-rendu de la commission a été diffusé aux membres de la commission indemnitaire le 18 novembre 2015.

#### **4/ Suite de la commission indemnitaire :**

- 25 situations d'agents dont le CMI n'a pas évolué depuis plusieurs années et reste inférieur à la moyenne ont été identifiées. Après échanges avec les directions concernées, 14 CMI ont été ajustés à la hausse.

- les tableaux fournis aux membres de la commission des fichiers de CMI d'ISS mis à jour une fois la procédure de mise en paiement complètement réalisée ont été adressés aux membres de la commission indemnitaire le 14 janvier 2016.

#### **5/ Résultat de « fin d'exercice » (voir tableaux en annexe 2)**