



Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

Direction  
de l'administration générale  
et de la modernisation des  
services

**RH3**

Chargé de la gestion des  
corps de l'inspection du  
travail et des contrôleurs du  
travail, des médecins  
inspecteurs du travail et des  
ingénieurs de prévention

**RH4**

Chargé des corps communs  
et des contractuels et pour  
l'administration centrale, de  
la gestion des effectifs et  
des rémunérations

**DAF2**

Chargé des emplois et  
de la masse salariale

39-43, quai André-Citroën  
75902 Paris Cedex 15

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé

à

Madame la secrétaire générale des ministères sociaux,

Messieurs les chefs de cabinet

Monsieur le Délégué général au pilotage des DIRECCTE

Messieurs les directeurs et délégué d'administration  
centrale

Mesdames et Messieurs les Préfets de région

*Directions régionales des entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail et de l'emploi*

*Directions des entreprises, de la concurrence, de la  
consommation, du travail et de l'emploi*

*Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi  
et de la population de Saint Pierre et Miquelon*

Monsieur le chef de l'inspection générale des affaires  
sociales

Madame le chef du bureau du cabinet

Monsieur le contrôleur général

Monsieur le directeur de l'institut national du travail, de  
l'emploi et de la formation professionnelle, pour  
information

**CIRCULAIRE DAGEMO/RH3/RH4/DAF2** en date du **8 juin 2011** fixant les modalités d'attribution des éléments accessoires de rémunération des fonctionnaires, des agents contractuels relevant du décret de 1978 et des agents contractuels sous contrat à durée indéterminée relevant de la loi du 26 juillet 2005, ainsi que du complément de rémunération principale de certains agents contractuels relevant de la loi de 1984.

**ANNEXES :**

N°1 : Référentiel des primes versées en administration centrale ;

N°2 : Référentiel des primes versées dans les services déconcentrés ;

N°3 : Taux indemnitaires applicables en administration centrale ;

N°4 : Barèmes et taux indemnitaires annuels applicables aux agents rémunérés par le programme 155 dans les services déconcentrés du ministère chargé du travail et de l'emploi ;

N°5 : Barèmes applicables aux agents affectés au traitement de l'information ;

N°6 : Taux réglementaires ;

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de gestion, de répartition et d'attribution des éléments accessoires de rémunération des personnels du secteur travail.

Elle se substitue, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, à la circulaire DAGEMO/BGPSD/BRHAMS/DMS du 9 juin 2010 et à l'additif DAGEMO/MRSS/DMS du 28 septembre 2010.

## I - CADRE GENERAL

### 1.1 - Revalorisation

Les barèmes indemnitaires sont revalorisés de 1,1 % en 2011. Cette revalorisation s'applique à l'administration centrale et aux services déconcentrés, pour toutes les catégories d'agents titulaires et contractuels.

### 1.2 - Enveloppe additionnelle de repositionnement

Une dotation additionnelle de repositionnement s'ajoute aux enveloppes indemnitaires revalorisées. Cette enveloppe représente 1,1 % de l'enveloppe indemnitaire globale.

Elle a pour objet de faciliter la prise en compte de la manière de servir et de la performance dans les attributions indemnitaires individuelles.

Cette enveloppe est fongible entre catégories.

### 1.3 - Enveloppes spécifiques de repositionnement

L'année 2011 donnera lieu à :

- des mesures de convergence pour les emplois d'encadrement
- des mesures en faveur des agents de catégorie A basculant en PFR en 2011
- des mesures en faveur des agents de catégorie B basculant en PFR en 2012

Les dotations correspondant à ces mesures ne sont fongibles ni entre elles, ni avec les enveloppes de revalorisation et de repositionnement.

### 1.4 - Mise en paiement

Vous prendrez les dispositions nécessaires pour assurer la mise en paiement sur la paye d'août.

### 1.5 - Reliquat

Le ministère, en début d'année, ne constitue aucune réserve pour le reliquat de fin d'année. Il est demandé à chaque direction et service de réduire au minimum, la réserve de service.

De par leur origine, les sommes attribuées dans le cadre du reliquat sont considérées comme exceptionnelles et non reconductibles.

#### 1.6 - Plafonds réglementaires

Les attributions individuelles de rémunérations accessoires doivent se faire impérativement dans le respect des plafonds réglementaires, présentés dans l'annexe 6.

Les agents au plafond réglementaire de leur grade ne doivent donc bénéficier d'aucune augmentation indemnitaire, que ce soit dans le cadre des mesures générales ou spécifiques.

De même, la revalorisation de cette année ne doit pas mener de nouveaux agents au-delà de ces plafonds.

Pour les agents travaillant à temps partiel, les plafonds sont affectés du taux correspondant à la quotité de travail rémunérée.

#### 1.7 – Basculement à la prime de fonctions et de résultats (PFR) de certains agents titulaires de catégorie A en 2011

Le basculement à la PFR des membres du corps de l'inspection du travail, des membres du corps des attachés d'administration des affaires sociales et des conseillers d'administration des affaires sociales interviendra au 1<sup>er</sup> novembre 2011.

Une circulaire spécifique en fixera les modalités ultérieurement.

## II - DISPOSITIONS PROPRES AUX AGENTS AFFECTES EN ADMINISTRATION CENTRALE

### 2.1 - Rappel des principes du système indemnitaire

Les principes sur lesquels repose le dispositif sont les suivants :

- la constitution d'enveloppes par direction sur la base d'un socle indemnitaire réel,
- des taux de référence budgétaire par grade, qui servent à déterminer le positionnement indemnitaire des agents,
- le positionnement relatif entre 80 et 120% du taux de référence du grade considéré pour une majorité de l'effectif primé
- la possibilité d'attribuer pour une minorité de l'effectif un montant individuel se situant au delà des bornes du 80-120%.
- au moment du repositionnement, l'attribution individuelle devra faire l'objet d'une notification écrite, datée et signée par le supérieur hiérarchique, elle devra être remise à l'intéressé dans les plus brefs délais.

## 2.2 - Les modalités de répartition et de gestion des enveloppes

### 2.2.1 - La gestion effectuée par le bureau RH4

L'enveloppe est déterminée pour l'année et calculée à partir d'un socle indemnitaire constitué de la reconduction en année N des niveaux indemnitaires individuels attribués en N-1 auquel sont ajoutés les moyens nécessaires à la mise en œuvre des mesures de l'année N (dotations pour la revalorisation des barèmes, le repositionnement et les mesures spécifiques à certaines populations).

Les enveloppes annuelles seront notifiées par direction suffisamment en amont de l'établissement du repositionnement individuel des agents.

L'enveloppe par direction sera ajustée en fonction des sorties et des arrivées ou des réintégrations intervenant en cours d'année au prorata du temps passé.

### 2.2.2 - La gestion par les directions

Les directions ne doivent en aucun cas dépasser les enveloppes notifiées au moment de la demande de repositionnement. Le contrôle est effectué par le bureau RH4.

Les agents nouvellement recrutés (hors mutations, détachements, PNA et changements de grade) se verront attribuer le montant plancher retenu pour le grade.

Pour les agents changeant d'affectation au sein de l'administration centrale du secteur travail, il appartient aux structures concernées de prendre les contacts nécessaires pour un nouveau positionnement cohérent sur l'année N.

## 2.3 - Les règles d'attribution individuelles

L'attribution indemnitaire mensuelle des 7 premiers mois de l'année N est égale à  $1/12^{\text{ème}}$  du montant de l'année N-1 hors reliquat.

L'attribution individuelle est fixée une fois par an. La nouvelle attribution interviendra sur la paye d'août, avec date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N.

Les attributions individuelles, hors mesures et situations spécifiques pour certaines populations, sont déterminées par l'autorité compétente entre le montant plancher et le montant plafond propre à chaque grade et à la quotité de travail de l'agent.

Les attributions individuelles s'effectuent à partir du Taux de Référence Budgétaire -TRB-, pour la majorité de l'effectif, dans l'échelle de variation figurant dans l'annexe annuelle fixant les TRB, en fonction de la quotité de travail.

Les agents nouvellement promus bénéficieront au minimum du maintien de leur attribution en euros. La nouvelle attribution ne pourra en tout état de cause être inférieure au montant plancher du nouveau grade détenu.

Les changements de grade sont pris en compte à leur date d'effet, sous réserve de disponibilité des crédits.

Pour les agents travaillant à temps partiel, les modifications de quotité de travail sont prises en compte à la date d'effet de la modification et sur la base de la quotité rémunérée.

#### Les administrateurs civils :

L'année 2010 a été marquée par l'application pour les administrateurs civils (ainsi que pour les emplois fonctionnels de direction de l'administration centrale) de la prime de fonctions et de résultats (PFR).

Les principes de cette réforme ont été posés par la note de service DRH/DAGEMO/2010/105 du 1<sup>er</sup> avril 2010 qui a été communiquée à l'ensemble des directions.

Les agents concernés touchent donc depuis juin 2010 une PFR décomposée en deux parts liées l'une à la fonction et l'autre aux résultats.

Nonobstant cette réforme, l'enveloppe de chacun des services est calculée, pour les administrateurs civils, comme l'ensemble des autres catégories de personnel. Ainsi depuis 2010, le socle indemnitaire composé des attributions individuelles de chacun des agents composant un service sert de base au calcul de l'enveloppe. A ce socle sont ajoutées les diverses mesures de revalorisation indemnitaire décidées.

En sus de cette enveloppe, les directions recevront comme l'an dernier, les montants moyens des primes d'encadrement pour les administrateurs civils occupant des fonctions éligibles et ne l'ayant pas encore perçue (nouveaux arrivés, ENA et tour extérieur 2010).

Les directions doivent ainsi avoir un regard attentif sur le positionnement des administrateurs civils qui n'ont jamais perçu de prime d'encadrement alors même qu'ils y auraient été éligibles les années passées avant la mise en œuvre de la PFR. Les directions disposant dans leur enveloppe des moyens correspondants, il leur appartiendra de procéder ou non à l'augmentation de l'attribution individuelle des agents concernés.

L'exercice de repositionnement indemnitaire et de valorisation de la performance d'un administrateur civil n'intervient qu'une seule et unique fois dans l'année. Cet exercice indemnitaire qui fait l'objet de la présente circulaire, pour les administrateurs civils, produit ses effets sur la part résultat de l'agent ainsi primé.

Cet exercice doit être déconnecté des changements de fonction se produisant en cours d'année qui n'ont d'influence éventuelle que sur la part fonctions. Ainsi, un changement de poste peut se traduire par une hausse ou une baisse de la part fonctions de l'agent considéré. Cette modification éventuelle est dépendante de la cotation du nouveau poste occupé. La modification de la part fonctions intervient à la date du changement de poste et est normalement sans effet sur la part résultats de l'agent concerné.

Toute demande de compensation d'une baisse de la part fonctions par une hausse de la part résultats au moment du changement de poste se traduira par la comptabilisation du montant ainsi consommé dans l'enveloppe de primes de la direction où exerce l'agent sans octroi de moyens supplémentaires. Cette mesure doit rester évidemment exceptionnelle sauf à vider en substance la PFR de toute logique.

Les services devront, pour permettre de mettre en œuvre ce principe, faire part au bureau RH4 des changements de poste des agents qu'ils emploient.

Il est ici rappelé que les administrateurs civils en application de cette réforme de la PFR, peuvent désormais exercer leurs fonctions en services déconcentrés. La cotation des postes sur lesquels les administrateurs civils pourront exercer dans ces services n'a pas été spécifiquement prévue. Pour autant, les cas de départ dans ces services territoriaux devant être numériquement peu nombreux, la cotation des postes concernés sera effectuée par assimilation à la grille élaborée pour l'administration centrale et détaillée dans la note de service DRH/DAGEMO précitée.

#### Les agents des SDTEFP (inspecteurs et contrôleurs du travail) affectés en administration centrale.

Il convient d'attribuer à ces agents le barème des agents en fonctions à la DIRECCTE d'Ile de France, qui sera annexé à la présente note de service. L'attribution se fera sur la base d'un montant fixe et d'un nombre de parts variables pouvant s'effectuer par demi-parts.

A cette attribution sera ajoutée une prime de technicité fixée forfaitairement.

La notification adressée aux agents mentionnera le montant total alloué au titre de l'année et indiquera en outre le nombre de parts variables attribué.

Il est précisé que le bulletin de paie émis par la Recette Générale des Finances ne pourra, pour des raisons techniques, restituer en affichage la part effective de la prime d'activité et la part de la prime de technicité. Seul le total sera conforme à la notification adressée.

#### La prime d'encadrement

Une dotation supplémentaire dite "prime d'encadrement" sera accordée aux agents non-titulaires et aux membres de l'inspection du travail occupant un poste de :

- Adjoint au sous-directeur
- Chef de bureau ou de mission

sur la base de **2 250 euros** par personne éligible. L'attribution individuelle devra se situer entre 1500 et 3 500 Euros.

- Adjoint d'un chef de bureau dont l'effectif est supérieur à 10 personnes

sur la base de **800 euros** par personnes éligibles. L'attribution individuelle devra se situer entre 400 et 1 200 Euros.

Les agents occupant des fonctions d'encadrement et bénéficiant de la NBI (corps des attachés) ainsi que les administrateurs civils (dont l'attribution PFR 2010 intègre déjà le montant de la prime d'encadrement versée en 2009) sont exclus du bénéfice de cette dotation supplémentaire dite "prime d'encadrement".

## 2.4 - Reliquat

Les sommes versées au titre du reliquat de gestion sont proportionnelles à l'attribution obtenue par l'agent sur l'année. Elles ne sont pas prises en compte dans les attributions annuelles individuelles servant de référence pour la fixation des primes de l'année suivante.

Le reliquat de gestion qui sera éventuellement dégagé en fin d'année par le responsable du programme 155 sur la dotation indemnitaire, fera l'objet d'une répartition dans chaque direction ou bien sera attribué uniformément selon les disponibilités dégagées. Les agents bénéficieront, sur la paie de décembre, de ce reliquat de gestion.

Les agents ayant quitté les services en cours d'année bénéficieront de ce reliquat de gestion au prorata du temps passé.

Au reliquat de gestion peut éventuellement venir s'ajouter un reliquat de service constitué des montants non consommés des enveloppes notifiées aux directions.

Ce reliquat est attribué discrétionnairement par les directions pour tenir compte des situations particulières (intérim, surcharge de travail ponctuelle...).

Il s'agit, lorsqu'il existe, d'un montant non reconductible, versé sur la paie de décembre.

## III – DISPOSITIONS PROPRES AUX AGENTS AFFECTES EN SERVICES DECONCENTRES

### 3.1 - Modalités de répartition et de gestion des enveloppes

Une enveloppe de crédits afférente aux rémunérations accessoires des agents est communiquée, au mois de juin 2011, aux directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, aux directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pour l'ensemble des services d'une région et au directeur de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population (DSCTEP) de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Elle est déterminée par le bureau DAF2 et prend en compte :

- la revalorisation des barèmes indemnitaires de 1,1% ;
- l'enveloppe additionnelle de repositionnement correspondant pour 2011 à 1,1% du socle indemnitaire ;
- les enveloppes spécifiques de repositionnement.

Elle est ventilée en 3 sous-enveloppes dont le périmètre est respectivement :

- les corps des agents de catégorie A et équivalents ;
- les corps des agents de catégorie B et équivalents ;
- les corps des agents de catégorie C et équivalents.

Le comité de direction régional répartit les crédits correspondant à cette enveloppe entre les services de la région, en respectant les principes de fongibilité suivants :

- fongibilité de l'enveloppe additionnelle de repositionnement (cf. §I.1.2)
- non-fongibilité des enveloppes spécifiques de repositionnement (cf. §I.1.3)

### 3.2 - Modalités de revalorisation

#### 3.2.1 - Agents dont les indemnités s'établissent sur un système de parts

Les barèmes applicables à ces agents ont été revalorisés de 1,1%.

Le montant annuel de la prime de technicité attribué aux agents du corps de l'inspection du travail est fixé à 2500 € (agent à temps plein).

La prime de technicité attribuée aux agents du corps des contrôleurs du travail est fixée à 1600 € (agent à temps plein).

#### 3.2.2 - Agents dont les indemnités s'établissent autour d'un taux cible

##### 3.2.2.1 - Les directeurs du travail

La revalorisation indemnitaire moyenne des directeurs du travail est équivalente à celle des autres agents. Le montant de la prime d'activité se calcule sur la base du montant moyen réglementaire indiqué en annexe.

S'y ajoute la prime de technicité mentionnée au paragraphe 3.2.1.

##### 3.2.2.2 - Les attachés d'administration des affaires sociales et les chargés d'études documentaires

Le taux cible prévu pour les attachés d'administration des affaires sociales affectés en services déconcentrés et les chargés d'études documentaires a été revalorisé de 1,1%. Le montant des attributions individuelles qui leur est versé doit se situer dans une fourchette comprise entre 80 % et 120 % du taux de référence budgétaire. Comme dans le cas des attachés d'administration des affaires sociales affectés en administration centrale, il est possible d'attribuer pour une minorité de l'effectif un montant individuel se situant en-deçà du montant plancher ou au-dessus du montant plafond, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire attribuée.

Ces indemnités sont à imputer pour 2/3 en indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires et pour 1/3 en indemnité de gestion.



### 3.2.2.3 - Les secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales

Le taux cible, revalorisé de 1,1%, figure en annexe. Le montant des attributions individuelles qui leur est versé doit se situer dans une fourchette comprise entre 80 % et 120 % du taux de référence budgétaire. Il est possible d'attribuer pour une minorité de l'effectif un montant individuel se situant en deçà du montant plancher ou au-dessus du montant plafond, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire attribuée.

### 3.2.2.4 - Les conseillers techniques, assistants et assistants principaux de service social

Le montant de l'indemnité doit se situer dans une fourchette comprise entre 80 % du taux de référence budgétaire et le plafond réglementaire.

### 3.2.3 - Agents dont les indemnités sont déterminées en administration centrale (encadrement supérieur des DIRECCTE)

Concernant les emplois, sous statut DATE ou non DATE, de directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, de directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, de responsables d'unités territoriales, de responsables de pôles, de secrétaires généraux de DIRECCTE et de DIECCTE et de directeurs régionaux du travail des transports, les tableaux de répartition de l'enveloppe – qui seront prochainement adressés aux DIRECCTE et aux DIECCTE avec l'ensemble des éléments d'information relatifs au montant de l'enveloppe à répartir - devront être retournés à RH3 dans les meilleurs délais.

### 3.2.4 - Les médecins inspecteurs du travail et les ingénieurs de prévention

Pour ces agents contractuels relevant de la loi de 1984, le calcul de leur rémunération s'effectuant sur la base d'un barème de rémunération globale, aucune indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ou complément de rémunération n'est à prévoir.

S'agissant des ingénieurs de prévention relevant du décret de 1978, le montant de leur indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires doit être calculé de manière à ce que leur rémunération indiciaire ajoutée à leur prime soit au moins équivalente à la rémunération globale correspondante des ingénieurs de prévention relevant de la loi de 1984.

### 3.2.5 – Les agents en position normale d'activité

Dans le respect des plafonds réglementaires spécifiques à leurs corps d'appartenance, les primes des agents en position normale d'activité sont revalorisées de 1,1 % comme pour les agents du ministère. La fixation des attributions individuelles se fera en veillant à assurer une cohérence avec les montants perçus par des agents du ministère de même catégorie.

### 3.3 - Modalités d'attributions individuelles

#### 3.3.1 - Prime de technicité

L'attribution individuelle est déterminée forfaitairement pour chaque agent, en raison du niveau de qualification et de technicité reconnus pour l'exercice des fonctions dévolues aux agents de ces corps.

#### 3.3.2 - Primes modulables

Le directeur régional fixe les attributions individuelles des personnels de la catégorie A après consultation du comité de direction régional, à l'exception des emplois d'encadrement supérieur visés au 3.2.3.

Les attributions individuelles des agents des catégories B et C sont effectuées, respectivement, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, ou le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, ou le responsable d'unité territoriale pour les agents de leur service, à l'intérieur de l'enveloppe qui leur est allouée par corps ou équivalent.

Un barème que vous trouverez joint en annexe (n° 4) détermine, pour chaque corps et chaque grade, le montant de la part fixe et de la part variable attribuable ou le taux de référence budgétaire.

Cette attribution annuelle est applicable à compter du premier janvier de l'année civile en cours et pourra générer par conséquent, un rappel de rémunérations accessoires sur les premiers mois de l'année. Celui-ci est versé à l'agent en complément de sa rémunération.

En cas de diminution du montant des rémunérations accessoires, les ajustements peuvent être opérés plus tôt pour éviter un rappel de trop perçu important, selon la procédure prévue (§ 4.7)

Il existe deux modes de ventilation possible selon la nature des primes :

##### 3.3.2.1 - Attribution selon le mode part fixe/parts variables

Chaque agent bénéficie d'une indemnité comprenant une part fixe et un nombre de parts variables selon un montant correspondant à son grade et à son corps, dans la limite maximum de 12 parts variables.

- L'attribution du montant fixe est toujours due à l'agent.
- **Il peut être attribué des parts ou des demi-parts variables.**
- L'attribution provisoire de parts et de demi-parts est strictement réservée à des situations de surcharge temporaire de travail, comme le fait d'assurer l'intérim d'un agent absent.

a) Prime d'activité des agents des corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail.

L'attribution individuelle des parts variables est déterminée pour chaque agent, en raison de l'importance des sujétions de toute nature qu'ils sont appelés à rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions et de leur manière de servir.

b) Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires des agents contractuels relevant du décret de 1978 dont la rémunération est supérieure à celle correspondant à un indice brut 380.

L'attribution individuelle de parts variables est déterminée pour chaque agent, en raison du supplément de travail fourni et des sujétions auxquelles il est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses missions.

c) Indemnité d'administration et de technicité pour les agents de catégorie C, ou pour les agents de catégorie B dont la rémunération est au plus égale à celle correspondant à l'indice brut 380.

L'attribution individuelle des parts variables est déterminée pour chaque agent en raison de la manière de servir dans l'exercice de ses fonctions.

#### 3.3.2.2 - Attribution à partir d'un taux de référence budgétaire

Il s'agit de :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires attribuée aux attachés d'administration des affaires sociales, aux chargés d'études documentaires, aux conseillers techniques et assistants de service social ainsi qu'aux secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales dont l'indice brut est supérieur à 380.
- l'indemnité d'activité et de technicité attribuée aux secrétaires administratifs dont l'indice brut est inférieur ou égal à 380.

L'attribution individuelle est déterminée pour chaque agent en raison du supplément de travail fourni et des sujétions auxquelles il est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses missions.

#### 3.3.3 – Rappels

Les rappels individuels liés à un changement de grade prennent effet à la date de la promotion.

Concernant les rappels dus au titre des années antérieures, une enveloppe dite de rattrapage est mise en place afin de les prendre en charge. Ces rappels font l'objet d'une demande au réel, à l'aide d'un tableau spécifique (Tabrap.xls).

### 3.4 - Majoration des rémunérations accessoires en raison de la mobilité

Cette majoration est attribuée aux agents en activité dans les services du ministère du travail depuis au moins 3 ans et qui sont contraints d'effectuer une mobilité géographique à l'occasion d'une promotion ou lors de leur nomination sur un emploi d'encadrement supérieur dont la nomination intervient à l'issue d'une procédure de sélection organisée par la délégation générale de pilotage. Dans tous les cas, la majoration est attribuée à condition que la localisation de la nouvelle résidence administrative oblige l'agent à changer de résidence personnelle, à avoir une double résidence ou à supporter des frais de transport importants. La majoration est versée dans la limite des plafonds actuels de :

- leur indemnité d'administration et de technicité s'ils sont secrétaires administratifs avec un indice brut inférieur ou égal à 380 ou s'ils sont agents de catégorie C ou équivalent,
- leur prime d'activité s'ils sont agents du corps de l'inspection du travail et du corps des contrôleurs du travail,
- leurs indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires s'ils sont agents contractuels relevant du décret de 1978, agents du corps des attachés d'administration ou secrétaires administratifs avec un indice brut supérieur à 380.
- leur prime de fonction et de résultats pour les agents de catégorie A qui y sont assujettis.

Cette majoration forfaitaire d'un montant de 3725 euros est versée en une seule fois. Elle est non reconductible, sous réserve des dispositions suivantes :

Quelle qu'en soit la raison et, notamment, en raison de l'application des plafonds réglementaires, lorsque l'agent concerné ne peut percevoir celle-ci en une seule fois sur une année, le versement de cette majoration sera étalé sur deux ans. Elle pourra en tout ou partie être versée par majoration de la prime de technicité pour les agents qui en bénéficient.

Bénéficiaire de cette majoration en totalité, soit la somme de 3725 euros, les agents dont la mutation a entraîné un changement de résidence personnelle ou l'acquisition ou la location d'une double résidence personnelle.

Bénéficiaire de la moitié de cette majoration, soit la somme de 1863 euros, les agents dont la nouvelle résidence administrative se situe à plus de 100 Km aller de leur résidence administrative précédente et qui ont choisi d'effectuer les trajets quotidiens, soit plus de 200 Km par jour aller-retour.

Les conditions ci-dessus sont vérifiées par le chef de service de la résidence d'accueil, compétent pour le versement des rémunérations accessoires de l'agent concerné.

Même à l'occasion d'une promotion, cette majoration ne peut être cumulée ni avec l'indemnité particulière de sujétion et d'installation versée aux agents affectés en Guyane ou dans les îles de Saint-Martin et Saint-Barthélemy, ni avec la prime spécifique d'installation versée aux agents qui, affectés dans un département d'outre mer, reçoivent une première affectation en métropole.

### 3.5 - Reliquat

Un reliquat de service (local) peut éventuellement être constitué dans de faibles proportions. Il correspond alors au solde de la réserve indemnitaire constituée par chaque service sur son enveloppe allouée. Celui-ci doit permettre, notamment, de prendre en compte pour un agent un surcroît d'activité observé dans l'année, un poste particulièrement exposé, difficile ou encore une implication particulière, sauf si ces sujétions ont déjà entraîné un repositionnement en cours d'année.

Le reliquat de gestion (national) qui est éventuellement dégagé en fin d'année par le responsable du programme 155 sur la dotation indemnitaire nationale donne lieu à une répartition, par catégorie, au prorata des indemnités perçues dans l'année, sans qu'il y ait lieu de procéder à une nouvelle appréciation des agents.

Les agents qui ont quitté le ministère en cours d'année percevront un reliquat calculé au prorata du temps passé dans les services.

Il est rappelé que le reliquat de gestion et de service attribué à l'agent ne constitue pas un droit acquis. Son versement dépend en effet des crédits disponibles constatés en fin d'année.

Ces éventuels reliquats ne sont pas reconductibles l'année suivante.

## IV – DISPOSITIONS COMMUNES EN ADMINISTRATION CENTRALE ET DANS LES SERVICES DECONCENTRES

### 4.1 - Primes informatiques pour les chefs de projet informatique, programmeurs, pupitreurs, analystes et agents de traitement

L'attribution individuelle est déterminée forfaitairement pour chaque agent, sous réserve de quatre conditions :

- être fonctionnaire ;
- être régulièrement affecté au traitement de l'information dans l'une de ces fonctions informatiques ;
- être titulaire d'un grade n'excédant pas le niveau hiérarchique maximum prévu pour chaque fonction ;
- avoir vu sa qualification reconnue par la voie d'un examen professionnel prévu par les textes réglementaires.

Toutefois, pour les services déconcentrés, ces primes ne doivent être versées qu'à la condition d'une disponibilité au regard des droits de la région en la matière. Elles doivent également être proratisées en fonction de la charge de travail que représente l'exercice effectif des fonctions correspondantes.

L'attribution de ces rémunérations accessoires est fixée forfaitairement selon les barèmes joints en annexe n° 5.

#### 4.2 - Les agents contractuels percevant un complément de rémunération

Les agents contractuels en contrat à durée déterminée bénéficient, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003, d'un complément de rémunération qui s'est substitué au régime indemnitaire réglementaire auquel ils ne sont désormais plus éligibles.

Les règles applicables à ce complément de rémunération sont celles définies par la présente circulaire. Elles sont, le cas échéant, complétées par les avenants spécifiques instituant le complément.

Le complément de rémunération principale versé aux agents contractuels relevant de l'article 4 de la loi de 1984, et l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires pour les agents en CDI sont attribués et modulés selon des modalités identiques à celles prévues pour les rémunérations accessoires des corps de fonctionnaires relevant de la même catégorie d'emploi, tant en terme d'attribution mensuelle qu'en terme de répartition du reliquat.

#### 4.3 - Les décharges syndicales

Les agents bénéficiant, au titre du droit syndical, de décharges partielles d'activités de service, sont réputés en service lors des absences correspondantes.

Les absences autorisées à ce titre n'ont aucune incidence sur l'attribution individuelle.

Les agents consacrant moins de 2 jours par semaine à l'exercice d'un mandat syndical continuent à être évalués par leur chef de service.

Les agents consacrant au moins 2 jours par semaine à l'exercice d'un mandat syndical bénéficient de l'attribution moyenne constatée dans leur région, pour leur catégorie et leur grade, ou, dans le cas de parts variables, et si la moyenne ne correspond pas à un nombre entier de parts, de l'attribution correspondant à la demi-part immédiatement supérieure.

L'application de la règle mentionnée à l'alinéa précédent ne peut conduire à baisser les attributions indemnitaires de l'agent par rapport à sa situation antérieure, notamment dans le cas où un agent non déchargé bénéficiant d'une attribution indemnitaire supérieure à la moyenne viendrait à bénéficier d'une décharge syndicale pour une durée d'au moins deux jours par semaine.

Pour l'administration centrale, la base de référence sera constituée par la moyenne indemnitaire (hors reliquat) de l'année 2010 du grade de l'agent considéré.

S'agissant du reliquat, les agents consacrant au moins 2 jours par semaine à l'exercice d'un mandat syndical bénéficient au minimum d'un taux de reliquat de gestion et de reliquat de service égal au montant moyen des reliquats servis aux agents du grade auquel ils appartiennent.

Pour l'administration centrale, la base de référence sera constituée par les agents du grade considéré en fonction à la DAGEMO.

Pour les services déconcentrés, la base de référence sera constituée par les agents en fonction dans la direction d'affectation. Si cette base est trop réduite (moins de 5 agents du même corps et du même grade) sur le plan départemental, il conviendra alors de prendre comme base les agents de la région.

#### 4.4 - Changement de structure

##### 4.4.1 - Prise en charge des agents en cas de changement de structure

Lorsque les agents changent de secteur, de l'administration centrale vers les services déconcentrés ou inversement, ou de ministère, la prise en charge s'effectue au prorata temporis. Le chef de service a la possibilité de ne pas reconduire les montants précédemment perçus par les intéressés.

##### 4.4.2 - Mutation d'un agent en cours d'année

Pour les agents changeant d'affectation au sein de l'administration centrale du secteur travail, l'attribution indemnitaire sera gérée par le nouveau service à compter de la date figurant sur le procès-verbal d'installation établi par ce dernier. Pour ces agents, il appartient aux structures concernées de prendre les contacts nécessaires pour un nouveau positionnement cohérent sur l'année N.

La prise en charge des agents qui changent en cours d'année de direction au sein des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle s'effectue au prorata temporis par chacune des directions.

La direction d'origine devra transmettre à la direction d'accueil, l'indication du nombre de parts variables dont bénéficiait l'agent avant son départ. Vous devez, afin de ne pas décourager la mobilité des agents, maintenir au moins pour l'année en cours, le niveau de primes perçu par l'agent dans sa direction d'origine. Un réajustement s'effectuera si nécessaire l'année suivante selon sa manière de servir, que la direction d'accueil sera alors en mesure d'évaluer, et en fonction du niveau de primes des agents de sa catégorie dans la direction.

##### 4.4.3 - Agents promus ou nouvellement recrutés

Les règles de détermination du niveau indemnitaire des agents promus ou nouvellement recrutés sont les suivantes :

- pour les agents nouvellement recrutés (hors mutations, détachements) : attribution au minimum de 3 parts variables ou 80% du taux de référence budgétaire selon le cas ;
- pour les agents ayant obtenu une promotion dans leur corps ou dans un corps de niveau supérieur : au minimum maintien de leur attribution en euros, sous réserve des deux conditions suivantes : pour les agents dont l'attribution se fait sur la base d'un taux de référence budgétaire, au minimum attribution de 80% du taux de référence budgétaire du nouveau grade. Pour les agents dont l'attribution se fait sur la base d'une part fixe et de parts variables, au minimum attribution de 3 parts variables.

#### 4.5 - Fondement réglementaire et jurisprudentiel des décisions d'attribution individuelles

Lorsque l'attribution d'une prime fait référence à la manière de servir des agents (cas le plus général), il convient de prendre en considération la qualité des services rendus (Conseil d'Etat, Fédération de l'Education nationale, décision du 13 novembre 1981, RDP 1982, p.881). Son attribution implique donc, un examen particulier de l'activité des agents, de leur comportement professionnel et des résultats obtenus sur l'ensemble de la période de référence.

Lorsque l'attribution d'une prime fait référence uniquement aux sujétions propres à certains emplois, il convient de prendre en considération le contenu du poste occupé, la charge de travail et les contraintes auxquelles sont astreints les agents concernés, abstraction faite de leur manière de servir.

Lorsque l'attribution d'une prime fait référence à une technicité propre à certains corps de fonctionnaires, il convient de prendre en considération exclusivement l'appartenance de l'agent à ce corps de fonctionnaires qui entraîne l'utilisation de cette technicité dans ses missions.

L'attribution d'une prime peut bien sûr faire appel aux deux notions qui, dans ce cas, se cumulent pour en déterminer le montant.

#### 4.6 - Règles d'abattement

##### 4.6-1 : La nouvelle réglementation issue du décret n°2010-997 du 26 août 2010

- Situations des agents placés en congés annuels, congé ordinaire de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption

Le principe général posé par le décret 2010-997 est que l'ensemble des primes suit le régime du traitement indiciaire tel qu'il est fixé par l'article 34 de la loi 84-16, à savoir :

maintien intégral des primes et indemnités durant les congés pour maternité, paternité ou adoption, les congés annuels et les 3 premiers mois des congés ordinaires de maladie  
réduction de moitié de ces primes et indemnités après 3 mois en cas de congés pour maladie ordinaire.

Les primes liées à la manière de servir continuent à donner lieu à une modulation tenant compte sur l'ensemble de l'année de l'atteinte des objectifs assignés à l'agent. Ce dispositif permet de valoriser une personne qui s'est investi dans son activité et a produit les résultats escomptés tout en ayant pris un congé pendant l'année.

Le dispositif autorise la suspension de certains régimes indemnitaires rétribuant des sujétions particulières, prévue en cas de remplacement de l'agent en congé (situations d'intérim).

Les agents concernés, alors même qu'ils demeurent en position d'activité, ne peuvent acquérir durant leurs congés de nouveaux droits à des primes non forfaitaires ayant le caractère de remboursement de frais (ex : indemnité de panier) ou des primes liées au dépassement du cycle de travail (ex : indemnités horaires pour travaux supplémentaires)



Ce principe de maintien total ou partiel des primes ne remet pas en cause la suspension, du fait même du congé dont bénéficie l'agent, de la prise en charge partielle de ses titres de transports entre son domicile et son lieu de travail (décret 2010-676).

- Situations des agents placés en congé de longue maladie ou de longue durée

Le décret précise que le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) attribué après un congé de maladie ordinaire (COM) et rétroagissant, en application de l'article 35 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986, à la date où ce congé initial a débuté, garde le bénéfice des primes et indemnités qui lui ont été versées durant celui-ci.

En revanche, il convient de souligner qu'en dehors de cette seule hypothèse de l'article 35, l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée ne peut se voir maintenir tout ou partie de ses rémunérations accessoires liées à l'exercice de ses fonctions.

Tableau récapitulatif des situations issues du décret 2010-997 :

<i>Périodes</i>	<i>Congé ordinaire de maladie</i>	<i>Congé de longue maladie</i>	<i>Congé de longue durée</i>
Du 1 <sup>er</sup> au 90 <sup>ème</sup> jour (3 mois)	Plein traitement + maintien intégral des indemnités	Plein traitement + suspension totale des indemnités (sauf cas de l'article 35 du décret 86-442)	Plein traitement + suspension totale des indemnités (sauf cas de l'article 35 du décret 86-442)
Du 91 <sup>ème</sup> au 365 <sup>ème</sup> jour (9 mois)	Demi-traitement + Maintien partiel (50% des indemnités)	Plein traitement + suspension totale des indemnités (sauf cas de l'article 35 du décret 86-442)	Plein traitement + suspension totale des indemnités (sauf cas de l'article 35 du décret 86-442)
Du 366 <sup>ème</sup> au 1095 <sup>ème</sup> jour (2 ans)	<i>Sans objet</i>	Demi-traitement + suspension totale des indemnités	Plein traitement + suspension totale des indemnités
Du 1096 <sup>ème</sup> au 1825 <sup>ème</sup> jour (2 ans)	<i>Sans objet</i>	<i>Sans objet</i>	Demi-traitement + suspension totale des indemnités

Gestion des situations intermédiaires pour les agents placés en congé de longue maladie ou de longue durée avant l'entrée en vigueur du décret 2010-997

Il convient de suspendre, conformément au nouveau décret, les primes et indemnités des agents placés en congé de longue maladie ou de longue durée à compter de sa date de publication, soit le 30 août 2010.

S'agissant des sommes déjà versées à cette date, il conviendra d'en conserver le bénéfice aux agents, sauf position contraire des trésoreries générales dont vous voudrez bien me faire part.

#### 4.6-2 : Autres situations non visées par le décret 2010-997

- Agents exerçant à temps partiel

Le montant des rémunérations accessoires est calculé au prorata temporis de la quotité de travail, sauf pour les quotités 80% et 90% (rémunérées respectivement à hauteur 86% et de 91,5%), à compter de la date d'effet de l'arrêté plaçant l'agent dans cette position.

- Agents en mi-temps thérapeutique

Les agents placés en situation de temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement conformément à l'article 34 bis de loi 84-16 du 11 janvier 84. Le montant des rémunérations accessoires est calculé au prorata temporis de la quotité de travail.

- Agent en cessation progressive d'activité :

Les dispositions de l'article 3-1 de l'ordonnance n°82-297 du 31 mars 1982 relatif au traitement des agents en CPA sont pleinement applicables.

- **En cas de quotité de temps de travail dégressive :**

Pour une quotité de travail de 80 % pendant les deux premières années, l'agent perçoit 6/7<sup>ème</sup> du traitement, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités de toute nature afférents soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé. Puis 70%, jusqu'à la sortie du dispositif, pour une quotité de travail de 60 %.

- **En cas de quotité de travail fixe de 50 % :**

L'agent perçoit une rémunération égale à 60 % du traitement, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités de toute nature afférents soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

Sont maintenus, le cas échéant, les indemnités pour frais de déplacement et le supplément familial de traitement.

- Agents en congé de formation (autre que formation syndicale ou formation-mobilité) :

L'agent qui perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire ne perçoit pas de rémunérations accessoires.

- Agents en congé parental :

L'agent qui ne perçoit plus de rémunération principale, ne perçoit plus de rémunération accessoire.

- Agents partant à la retraite :

L'agent qui part en retraite en cours de mois perçoit ses rémunérations accessoires au prorata de sa présence, conformément à l'article R 96 du code des pensions.

Il convient par ailleurs de signaler deux situations dans lesquelles le droit à bénéficier de rémunérations accessoires est maintenu :

- Cas particulier de la majoration des primes pour sujétions liées à la mobilité (§ 3.4)

L'agent qui a effectivement été installé dans son nouveau poste a droit au versement de la majoration de ses primes en raison de sujétions liées à la mobilité dans les conditions prévues au paragraphe 3.4, quelles que soient les absences qui pourraient affecter son activité par la suite.

- Cas particulier de l'abondement de l'indemnité représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des assistants de service social (§ 3.2.2.4)

L'abondement de l'indemnité représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribué aux personnels des corps de conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat et d'assistants de service social est institué au regard de la qualification et de l'expertise nécessaire pour occuper ces emplois.

Elle suit donc le sort de la rémunération principale et ne peut être réduite que dans la proportion où le traitement lui-même est réduit. (CE, Hôpitaux de Paris/assistance publique, 26 février 2003).

4.7 – Règles de modulation individuelle :

L'attribution individuelle est déterminée, pour chaque agent en fonction de sa manière de servir et est appréciée notamment au regard de la qualité du travail fourni et de l'assiduité.

Pour les agents dont le montant de l'attribution aura subi une diminution, ainsi que pour les agents dont le montant des primes est inférieur au montant plancher retenu pour le grade, le responsable hiérarchique, devra au cours d'un entretien, motiver sa décision et la confirmer par écrit dans les plus brefs délais avant la date d'exécution de cette nouvelle attribution. Cette notification devra être datée et signée.

Lors de cet entretien, l'intéressé pourra se faire assister par une personne de son choix.

Cette motivation pourra être fondée notamment sur des négligences répétées dans le service, des erreurs aux conséquences graves ou un comportement individuel préjudiciable au travail du groupe, quand bien même ces fautes ne seraient pas de nature à entraîner parallèlement une mesure disciplinaire.

#### 4.8 - Dialogue social

La présente circulaire est communiquée pour information au comité technique paritaire ministériel.

Le comité technique paritaire central et les comités techniques paritaires régionaux sont informés des modalités d'attributions des primes.

En outre, un état récapitulatif des attributions indemnitaires leur est présenté chaque année. Cet état précise notamment, pour chacune des catégories de personnel et pour chaque direction, le nombre et la répartition des bénéficiaires de ces indemnités, avec indication du montant moyen. Il respecte l'anonymat des intéressés et ne comporte aucun élément permettant de connaître des attributions individuelles.

#### 4.9 - Voies de recours

Les voies de recours devront être portées à la connaissance des agents :

- Recours gracieux -auprès de l'auteur de la décision- et/ ou recours hiérarchique -auprès du ministre-, à introduire dans un délai de 2 mois suivant la notification afin de préserver les délais de recours contentieux.

- Recours contentieux devant le tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve le lieu d'affectation dans le délai de 2 mois suivant la notification de la décision administrative, ou d'une décision de rejet suite à un recours gracieux ou hiérarchique.

#### 4.10 - Information des agents

Chaque responsable hiérarchique doit notifier par écrit à chaque agent, le nouveau montant de primes qui lui est attribué pour l'année. Dans les services déconcentrés cette notification mentionnera le nombre de parts variables qui lui est attribué mensuellement.

Les agents doivent également être informés, par notification écrite, en novembre, du reliquat qui leur est attribué pour l'année en distinguant ce qui relève d'une part du reliquat de gestion, et d'autre part du reliquat de service, et en précisant la répartition au sein de ce-dernier entre reliquat pour surcroît d'activité et bénéfice de la majoration pour sujétions liées à la mobilité. Cette notification doit en outre faire mention du montant de la prime d'encadrement.

La décision prendra la forme d'une notification écrite qui doit mentionner les voies et délais de recours et la date de l'entretien.

Pour le Ministre et par délégation  
Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services



Luc ALLAIRE