

130

MINISTERE DE L'INTERIEUR

DIRECTION DES PERSONNELS
DE LA FORMATION ET DE L'ACTION SOCIALE
SOUS-DIRECTION DES PERSONNELS
Bureau des Affaires Générales
des Personnels de Préfecture
ALM/CR/

PARIS, le

31 OCT. 1996

Circulaire N° 130

CIRCULAIRE N° NOR | I | N | T | A | 9 | 6 | 0 | P | 1 | 3 | 0 | C |

expédiée le 06 NOV. 1996

DIFFUSION

- Préfets
- Régions
- Zones de défense
- PARIS
- Préfecture de Police
- S.G.A.P.
- ~~Préfecture~~ indemnitaire des personnels de préfecture.

P. J. : 6 annexes.

Le ministre de l'intérieur

à

Mesdames et Messieurs les Préfets

Pour information :

- M. le ministre délégué à l'outre-mer
- M. le vice-président du Conseil d'Etat

Cette circulaire a pour objet de préciser les modalités d'application de la réforme du régime indemnitaire des agents du cadre national des préfetures.

La présente circulaire qui doit vous permettre de mettre en oeuvre cette réforme à compter du 1er janvier 1997, se décompose en trois parties :

- La première partie présente un rappel des principes de la réforme. Il s'agit des principes de clarification juridique, d'harmonisation, de transparence, de globalisation et de variation liée à l'exercice de la fonction.

- La deuxième partie concerne les modalités pratiques de mise en oeuvre de la réforme. Elle est plus particulièrement destinée aux gestionnaires de ces crédits tant au niveau de l'administration centrale que des bureaux de personnel ou des finances de l'Etat de chaque préfecture.

- La troisième partie concerne la phase transitoire que devra mettre en oeuvre chaque préfecture pour adapter son système actuel au nouveau système national. L'administration centrale sera informée de ce "plan local d'harmonisation" mais il relève bien entendu de chacun d'entre vous, dans l'esprit de la déconcentration, de le définir et de le mettre en oeuvre après avis du comité technique paritaire local.

Par ailleurs, les personnels qui entrent dans le champ de la réforme sont :

- les personnels du cadre national des préfectures (filières administrative et de service)
- les personnels ouvriers de la filière technique (ouvrier professionnel et maître ouvrier)

En sont donc exclus pour l'instant les autres personnels de la filière technique (contremaître, chef de garage, conducteur, contrôleur, ingénieur) ainsi que les assistants de service social, les personnels contractuels et les personnels des groupes mobiles de sécurité (GMS).

I - PRINCIPES DE LA REFORME

Compte tenu des évolutions importantes introduites par les lois de décentralisation, et malgré plusieurs abondements des compléments de rémunération, les règles de répartition et les niveaux d'indemnisation demeurent encore aujourd'hui très différents d'une préfecture à l'autre.

Il découle de ce constat deux exigences pour l'élaboration du nouveau régime indemnitaire :

- Toute modification doit se faire en s'interdisant toute mesure qui aurait pour effet de faire diminuer les montants moyens attribués en 1996 à chaque catégorie d'agents dans les préfectures tels qu'ils ressortent des communications faites en comité technique paritaire local (hors primes spécifiques servies et heures supplémentaires).

- La mise en place du nouveau régime indemnitaire se fera progressivement dans un délai de trois ans, en fonction des moyens financiers dégagés.

Ces deux exigences ne doivent pas obérer les idées suivantes :

- La mise en oeuvre de la réforme doit conduire à un système équilibré qui garantit l'équité, défini au niveau national, pour toutes les préfectures.

- De même qu'au niveau national le CTP central a été étroitement associé à l'élaboration de la réforme, vous veillerez à en établir les modalités d'application en étroite concertation avec les CTP locaux.

1 - LA CLARIFICATION JURIDIQUE

L'administration souhaite à terme pouvoir transformer les compléments de rémunération actuels en une prime nationale assimilable aux autres primes de la fonction publique d'Etat.

Dans la mesure où un décret proroge le terme légal du texte sur lequel reposent les compléments de rémunération, il n'y a pas de difficulté à procéder à la globalisation des différentes primes ou indemnités servies aux agents concernés.

Il faut par ailleurs rappeler que le taux de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) est prévu par arrêté interministériel et revalorisé tous les deux ans et qu'il ne saurait être envisagé d'en modifier le régime juridique pour le seul ministère de l'intérieur. De même, les taux minimaux des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (H.S.) sont fixés par l'administration centrale en appliquant tous les deux ans le pourcentage d'augmentation des I.F.T.S.

La réforme du régime indemnitaire devra donc s'appliquer tout en maintenant, notamment vis-à-vis des partenaires extérieurs tels que les services de la comptabilité publique, une gestion en fonction de la nomenclature budgétaire actuelle (§ 11 - HS ; § 13 - IFTS ; § 15 - CR).

2 - L'HARMONISATION

a/ Les objectifs

Cette harmonisation devant être achevée dans un délai de trois ans, le même taux de référence sera alors défini pour chaque grade, quelle que soit la préfecture d'affectation. Dans l'attente, il est donc nécessaire de définir des objectifs intermédiaires en fixant des priorités pour l'harmonisation.

L'administration centrale privilégiera les préfectures pour lesquelles le taux actuel, examiné par catégorie, est le plus faible et celles qui seront le plus éloignées de l'harmonisation catégorielle projetée.

Au sein d'une même préfecture, l'harmonisation devra se faire de telle sorte que les pourcentages d'écart entre les taux de référence et ceux constatés dans la préfecture soient comparables pour chaque catégorie.

b/ Les modalités d'application

Le principe de non diminution du régime indemnitaire moyen de chaque catégorie d'agents ayant été posé, l'harmonisation se fera progressivement dans un délai maximum de trois ans en fonction des ressources dégagées.

Pour obtenir l'harmonisation catégorielle au sein d'une même préfecture, le régime indemnitaire des différentes catégories d'agents pourrait progresser de façon variable pour tendre vers la hiérarchisation arrêtée au niveau national par grade.

Il conviendra de déterminer, en concertation avec les comités techniques paritaires locaux, le rythme souhaitable d'harmonisation.

L'harmonisation géographique s'obtiendra simultanément par la politique de délégation de crédits de l'administration centrale.

3 - LA TRANSPARENCE

a/ les objectifs

Tant au niveau national qu'au niveau local, l'objectif est de connaître précisément la répartition exacte de l'intégralité des masses budgétaires du régime indemnitaire.

Au niveau national, il s'agit de la répartition entre les préfectures en fonction des effectifs réels en temps travaillé.

Au niveau local, la transparence doit permettre la connaissance des taux moyens découlant des principes arrêtés par ailleurs, servis pour chaque catégorie d'agents ainsi que les règles de répartition de la totalité de l'enveloppe déléguée.

Tant au niveau national qu'au niveau local, les comités techniques paritaires devront avoir communication des informations nécessaires à cet objectif de transparence.

Dans un souci de respect des libertés individuelles, la seule limitation, qui semble devoir être apportée au principe de transparence, est l'absence d'affichage du montant exact du régime indemnitaire d'un agent donné, ce qui pour des catégories où il y a un très petit nombre d'agents, nécessitera des regroupements (minimum de cinq agents par catégorie par exemple).

b/ les modalités d'application

Au niveau national, des règles communes d'attribution servant de base à l'action locale sont arrêtées après avis du comité technique paritaire central des préfectures:

- Taux moyen d'objectif par grade (cf. annexe II) ;

- Liste des critères retenus pour arrêter localement les emplois ouvrant droit à une majoration du montant indemnitaire (cf. annexe III) ;
- Cas exceptionnels et modalités d'abattement (cf. annexe IV) ;

Par ailleurs, chaque année, l'administration centrale présentera devant le comité technique paritaire central des préfectures un bilan du dernier exercice en la matière.

Au niveau local, chaque préfecture devra conduire dans le respect des règles nationales une réflexion sur l'ensemble des indemnités et arrêter, après avis du comité technique paritaire local, les règles internes de répartition, les sujétions particulières retenues localement en fonction des critères définis au niveau national.

Un bilan annuel, permettant de connaître la ventilation de l'ensemble des sommes déléguées à la préfecture pour le régime indemnitaire, sera communiqué au comité technique paritaire local.

4 - LA GLOBALISATION

a/ les objectifs

La globalisation doit permettre, sur la durée d'une année civile, une exacte appréciation du régime indemnitaire d'un agent, et de ce fait une répartition plus juste entre les agents. Elle doit aussi permettre aux agents de mieux évaluer leur propre régime indemnitaire.

Mais le régime indemnitaire actuel des agents étant la résultante de plusieurs primes d'origines légale ou réglementaire différentes - certains textes s'appliquent à l'ensemble de la fonction publique d'Etat - il n'a pas été jugé raisonnable d'envisager la globalisation en termes de régimes juridiques (cf. point I.1).

L'objectif est donc limité à la globalisation en termes de présentation du montant attribué par agent, pour que le nouveau régime indemnitaire soit clair et lisible pour chacun.

La globalisation doit aussi permettre un même rythme de versement aux agents sur l'ensemble du territoire national.

b/ Modalités d'application

En dehors de l'indemnisation des heures supplémentaires, il a été décidé de verser la globalité des indemnités sous deux formes :

- une part mensuelle versée sur 13 mois (mois double en décembre)
- une part trimestrielle versée sur cinq trimestres (trimestre double en décembre)

Le versement en serait donc mensualisé à compter du mois de mars 1997, compte tenu des délais de "mise en place" des crédits budgétaires et des démarches seront entreprises afin que cette mensualisation soit possible dès le mois de janvier en 1998.

Dans un souci de simplification, il a néanmoins été décidé qu'un certain nombre de primes nationales qualifiées de "diverses" seraient, dans un premier temps, écartées du champ de la globalisation. La liste précise figure en annexe V. En revanche, les indemnités précédemment attribuées pour la tenue des secrétariats des commissions médicales ne seront désormais plus individualisées. Les préfectures concernées pourront désormais éventuellement prévoir un versement à ces agents dans le cadre des postes ouvrant droit au versement de majoration pour sujétions particulières.

5 - LA VARIATION LIEE A L'EXERCICE DE LA FONCTION

a/ Les objectifs

Il est indispensable de fixer des règles applicables à l'ensemble des agents du cadre national des préfectures.

En dehors de l'indemnisation des heures supplémentaires, il a paru nécessaire de prévoir la possibilité d'une variation des taux pour, d'une part, mieux indemniser les responsabilités et les contraintes spécifiques liées à certaines fonctions et, d'autre part, prendre en compte la contribution collective d'une équipe à l'exécution du service.

Les responsabilités de chaque grade sont reconnues par la hiérarchisation des taux de référence qui sont fixés comme objectifs au niveau national selon une échelle en rapport avec l'échelle indiciaire.

Les contraintes spécifiques liées à certaines fonctions sont prises en compte selon une procédure faisant intervenir le niveau national (détermination des critères de sujétions particulières) et le niveau local (détermination des emplois répondant aux critères arrêtés nationalement).

b/ Les modalités d'application

Il convient de distinguer cinq types de variation.

La hiérarchisation

La hiérarchisation des taux moyens est réalisée proportionnellement à l'échelle indiciaire de chaque grade, dans un rapport de 1 à 3 entre les catégories extrêmes (cf. annexe II).

La contribution collective d'une équipe à l'exercice des fonctions

D'une manière générale, l'utilisation du régime indemnitaire doit contribuer à encourager le travail d'équipe.

Une variation de ce régime indemnitaire peut ainsi être prévue pour les apports particuliers d'une équipe, notamment lorsque celle-ci doit faire face à une difficulté particulière ou à un surcroît d'activité momentanée lié par exemple à la mise en oeuvre d'une réforme, à la gestion d'une crise, à la réalisation urgente d'une étude, ...

La prise en compte des sujétions particulières

Certaines prestations de caractère répétitif comme les permanences ou plus exceptionnelles ne se rattachent pas forcément à un travail d'équipe et doivent pouvoir être prises en compte au titre des sujétions particulières définies dans l'annexe III selon la procédure suivante :

- Initialement, après concertation au sein du comité technique paritaire central des préfetures, les critères d'identification des fonctions pouvant entraîner une majoration du montant indemnitaire sont définis au niveau national.

- Dans un deuxième temps, les emplois répondant aux critères évoqués plus haut et le taux des majorations à appliquer sont arrêtés au niveau local après avis du CTP.

Afin d'assurer une continuité dans l'action locale, les règles définies après concertation ne seront éventuellement réexaminées que lors des renouvellements des comités techniques paritaires locaux.

Les conditions individuelles d'exercice des fonctions

Lorsque la contribution individuelle apportée par un agent à la réalisation de ses tâches n'est pas satisfaisante, sans justifier pour autant une mesure disciplinaire, que cela s'observe par

- des négligences répétées dans le service
- des erreurs aux conséquences graves
- un comportement individuel préjudiciable au travail du groupe

une variation à la baisse de son montant indemnitaire sera possible. Cette prise en compte pourra atteindre 20 % au maximum du taux moyen d'objectif du grade concerné. Cette baisse peut faire à tout moment l'objet d'un réexamen. Un tel abattement ne devra se faire qu'après un entretien avec le supérieur hiérarchique.

En cas de contestation, l'agent concerné pourra saisir la commission administrative paritaire compétente en application de l'article 25 (alinéa 4) du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 et selon les modalités prévues à l'article 32 du même décret. Celle-ci émettra un avis sur le bien fondé de la mesure.

Les abattements

Les règles d'abattement en fonction des différentes positions statutaires ou régimes particuliers de travail des fonctionnaires seront précisément définies dans l'annexe IV. Il ne doit pas y avoir de dérogation locale à ces règles nationales.

II - LES MODALITES PRATIQUES DE MISE EN OEUVRE DE LA REFORME

a) Champ de la réforme

Bien que les crédits destinés au régime indemnitaire des agents des services techniques du matériel et des agents du cadre national des préfectures aient été regroupés au sein du même article (30) et des paragraphes (11, 13, 15) du chapitre 31-12 au budget 1995, la mise en oeuvre de la réforme du régime indemnitaire suppose de procéder à une scission théorique de la dotation globale dans la mesure où cette réforme ne s'appliquera au 1er janvier 1997 qu'aux seuls agents du cadre national des préfectures (filiales administratives et de service) et aux personnels ouvriers de la filière technique.

Une extension de cette réforme aux autres agents de la filière technique est envisagée. Dans l'immédiat, leur régime indemnitaire reste fixé par les textes actuellement en vigueur ainsi que pour les personnels contractuels et les personnels des GMS (cf. annexe V).

L'ensemble des agents du cadre national des préfectures (filiales administrative et de service) et les personnels ouvriers de la filière technique sont concernés qu'ils soient affectés dans les préfectures de métropole ou d'outre-mer et dans les greffes des juridictions administratives. Dans ces deux derniers cas, la réforme de leur régime indemnitaire fera l'objet d'une circulaire particulière.

b) Répartition des crédits délégués à chaque préfecture

La dotation réservée aux agents du cadre national des préfectures se répartit en quatre parties inégales (cf. annexe I) :

Dotation "Taux moyen d'objectif" :

Cette dotation est calculée au début de chaque trimestre à partir des effectifs en fonction à cette date (en temps travaillé et non plus en agents), et sur la base du taux moyen d'objectif annuel défini pour chaque grade.

La dotation trimestrielle représente les 4/18 du taux moyen d'objectif pour les trois premiers trimestres et les 6/18 au 4ème trimestre dans la mesure où il a été prévu :

- une part mensuelle versée sur 13 mois (mois double en décembre)
- une part trimestrielle versée sur cinq trimestres (trimestre double en décembre)



Le versement en est mensualisé à compter du mois de mars 1997, compte tenu des délais de "mise en place" des crédits budgétaires en début d'année puis dès le mois de janvier à partir de 1998.

Je vous rappelle que la somme réservée à chaque agent est liée à son grade. La somme retenue à ce titre constitue en quelque sorte un minimum garanti pour chaque catégorie d'agent. En dehors des abattements liés aux positions statutaires ou régime particulier de travail (cf annexe IV) il ne peut baisser d'un montant maximum de 20 % que dans les conditions prévues au paragraphe ci-dessus "conditions individuelles d'exercice des fonctions".

La composition de la dotation "Taux moyens d'objectif" selon les § 11, 13 et 15 de l'article 30 du chapitre 31-12 vous est précisée en annexe VI.

Dotation sujétions particulières

Cette dotation doit vous permettre de mettre en oeuvre le principe de variation du régime indemnitaire liée à l'exercice de la fonction : prise en compte des sujétions particulières propres à l'emploi et de la contribution collective d'une équipe.

Elle représente 6 % de l'ensemble des crédits délégués à votre préfecture en 1996. Elle vous sera déléguée intégralement à partir du paragraphe 15 (compléments de rémunération) de l'article 30 du chapitre 31-12.

A partir de l'annexe III concernant les "critères à retenir pour arrêter localement les emplois ouvrant droit à une majoration du montant indemnitaire", chaque préfecture devra déterminer, après concertation au sein du comité technique paritaire local, les postes répondant à ces critères et définir les sommes à y affecter. Cette procédure devra être menée durant les mois de novembre et décembre 1996 pour permettre la prise en compte des sujétions particulières dès la paye de mars 1997.

La périodicité des versements aux agents des sommes dûes au titre des sujétions particulières est laissée à l'appréciation de chaque préfecture sachant qu'une mensualisation reste souhaitable en terme de liquidation comptable.

Je vous précise que cette notion de sujétions particulières propres à certains emplois sous-entend évidemment que tous les postes d'une préfecture ne sauraient relever de cette catégorie. Mais, à l'opposé, il serait contraire à l'esprit de la réforme qu'aucun emploi ne relève de cette notion.

Un plafond individuel de majoration a par ailleurs été fixé à 50 % du taux moyen d'objectif du grade de l'agent. J'appelle votre attention sur le fait que seul un nombre très restreint d'emplois à sujétions particulièrement fortes est susceptible d'entraîner une majoration du régime indemnitaire à ce taux maximum. Le plus souvent, cette majoration ne devrait trouver à s'appliquer que de manière momentanée et ne saurait perdurer tout au long de l'année. Exceptionnellement, s'il vous apparaissait indispensable pour des impératifs majeurs de service de dépasser ce taux maximum, vous voudrez bien m'en rendre compte.

Les simulations et statistiques établies récemment ont montré que le chiffre de 6 % devait être suffisant pour satisfaire vos besoins en la matière. Le reliquat éventuel de cette dotation doit vous aider à gérer la période transitoire durant laquelle chaque préfecture devra rapprocher graduellement ses propres taux moyens par grade (hors primes spécifiques et heures supplémentaires) des taux moyens d'objectif nationaux (cf. point III - Phase transitoire).

Dotation "Heures supplémentaires"

Cette dotation représente 2 % de l'ensemble des crédits de votre préfecture. Elle doit vous permettre de rétribuer normalement les agents concernés par la pratique d'heures supplémentaires. Elle vous sera déléguée intégralement à partir du paragraphe 11 (H.S.) de l'article 30 du chapitre 31-12. J'appelle néanmoins votre attention sur le décret n° 50-1248 du 6 octobre 1950 qui prévoit qu'un agent ne peut se voir rémunérer qu'une heure supplémentaire par jour ouvrable. Au delà, la récupération ou le travail en équipe décalée sont des solutions qui doivent être recherchées.

Dotation "Droits acquis"

Cette dotation concerne les anciens agents des collectivités locales ayant opté pour l'Etat et qui se sont vus garantir le maintien en montant de leur régime indemnitaire tant que leurs collègues du même grade n'ont pas atteint les mêmes sommes.

En ce sens, ces "droits acquis" doivent s'éteindre progressivement. Un suivi nominatif national vient d'être mis en place. Il était nécessaire pour procéder à la réforme. Les agents concernés et les sommes à leur attribuer sont en effet retirées initialement avant détermination du taux moyen d'objectif par grade et calcul de la dotation de chaque préfecture.

Un bilan des agents restants concernés par les droits acquis sera réalisé à la fin de chaque gestion par l'administration centrale pour le calcul des dotations de l'année suivante.

c) Calendrier des délégations de crédits par l'administration centrale

En 1997, trois délégations seront réalisées durant les premières décades de février, de juin et de septembre. Ce rythme doit vous permettre de mensualiser le versement des primes et indemnités dès le mois de mars 1997.

La délégation de février concernera la part de la dotation relative aux taux moyens d'objectif par grade pour le premier semestre de l'année (8/18). Cette date de délégation est impérative pour vous permettre une mise en paiement, comme il est indiqué ci-dessus, dès la paye de mars. La délégation de février comprendra également 50 % de la dotation de 6 % pour la prise en compte des sujétions particulières, la totalité de la dotation de 2 % pour la rémunération des heures supplémentaires et la totalité de la dotation relative aux droits acquis. Les délégations de juin et septembre comprendront chacune une délégation "T.M.O." (4/18, puis 6/18) et une délégation "sujétions particulières" (25 %).

Pour les années suivantes un calendrier vous sera proposé.

III - LA PHASE TRANSITOIRE

Pour la mise en oeuvre de la réforme en 1997 et compte tenu du principe arrêté selon lequel "Toute modification doit se faire en s'interdisant toute mesure qui aurait pour effet de faire diminuer les montants moyens attribués à chaque catégorie d'agents dans les préfectures", une double décision a été prise :

- D'une part, l'administration centrale maintiendra pour ses délégations, la dotation de chaque préfecture au niveau de 1996.
- D'autre part chaque préfecture déterminera sa propre répartition avec pour objectif de se rapprocher le plus rapidement possible des taux moyens d'objectif nationaux, tout en ne s'écartant pas du principe du maintien des montants moyens attribués en 1996 à chaque catégorie d'agents (hors primes spécifiques et heures supplémentaires).

Chaque préfecture arrêtera durant le premier trimestre et communiquera au comité technique paritaire local, ainsi qu'à l'administration centrale, le calendrier pluriannuel lui permettant de tendre pour chaque grade vers le taux moyen d'objectif national (hors sujétions particulières et heures supplémentaires) ainsi que les modalités concrètes d'application de la réforme. Cette planification locale sur plusieurs exercices s'avère nécessaire dans la mesure où l'enquête nationale réalisée en 1995 a montré que tous les cas de figure sont possibles (taux moyens locaux fortement supérieurs ou inférieurs au T.M.O. national, répartition égalitaire entre les catégories ou fortement hiérarchisées).

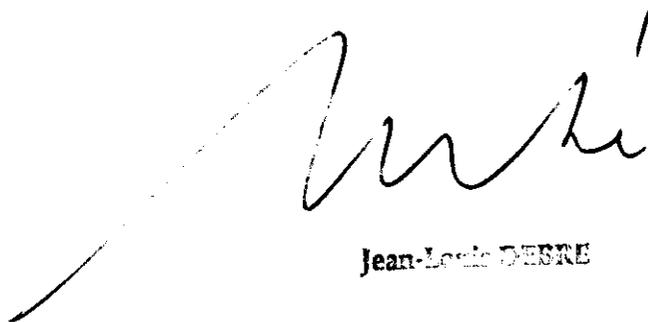
Il faut préciser à ce sujet que, déjà depuis deux ans, l'administration centrale procède à des délégations visant à permettre une harmonisation progressive au niveau national. C'est dans cet esprit qu'a été réalisée la répartition du reliquat de compléments de rémunération à la fin de l'année 1995. Ainsi, la hiérarchisation des taux moyens dans un rapport de 1 à 3, déjà engagée les années précédentes, devra être poursuivie au cours des trois prochains exercices budgétaires.

La mise en oeuvre de cette réforme se fera à titre expérimental pour ce qui concerne le pourcentage des heures supplémentaires et des sujétions particulières ainsi que pour le taux plafond de majoration. Un bilan de l'exercice 1997 sera dressé afin de mesurer les ajustements éventuels rendus nécessaires par l'expérience.

Une présentation détaillée de cette réforme sera réalisée par la direction des personnels, de la formation et de l'action sociale lors de la prochaine réunion des secrétaires généraux d'une part et des chefs de bureau du personnel d'autre part (automne 1996).

Par ailleurs, l'application informatique de gestion des personnels de préfecture (GPR2) fait actuellement l'objet d'un développement d'un module spécifique "primes" qui vous aidera dans la mise en oeuvre de cette réforme au niveau local. Le module "primes" sera opérationnel au début de l'année 1997.

J'attacherais du prix à être informé des décisions que vous aurez arrêtées pour la mise en oeuvre de cette réforme dès le premier trimestre 1997.



Jean-Louis DESNE



REPARTITION DES CREDITS DISPONIBLES
x SUR LE CHAPITRE 31-12 - ARTICLE 30 (§ 11, 13 et 15) AU 1ER JANVIER 1995
DANS LE CADRE DE LA REFORME DU REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS
DU CADRE NATIONAL DES PREFECTURES (a)

<u>4</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>
- Heures supplémentaires (y compris 27 % libres d'emplois) - Compléments de rémunération - Droits acquis STM - Abondements STM	Part commune à tous les agents d'un même grade, calculée sur la base du taux moyen d'objectif (T.M.O.)	Part réservée aux majorations liées à la prise en compte des spécificités 6 %	Part réservée aux heures supplémentaires réellement effectuées 2 %

Part de la dotation réservée aux personnels des Services Techniques du Matériel (y compris conducteurs) et aux personnels contractuels et aux personnels GMS non concernés par la réforme (b)

Part de la dotation réservée aux personnels du cadre national des préfetures (administratif, agents de service technique, ouvriers professionnels et maîtres-ouvriers) concernés par la réforme.

(a) Chapitre 31-12 article 30 Paragraphe 11 - Heures supplémentaires
 Paragraphe 13 - I.F.T.S.
 Paragraphe 15 - Compléments de rémunération

(b) Deux indemnités ou primes ne sont pas mentionnées dans ce schéma.
 Elles sont propres aux personnels des S.T.M. (§ 31 - Indemnités pour sujétions particulières et § 34 - Primes de rendement)

**TAUX MOYEN D'OBJECTIF PAR GRADE AU SEIN DU CNP
POUR L'ANNEE 1996
(dotation spécificités à 6 %)**

GRADES	T.M.O. 1996	TAUX PLAFOND
C.S.A.	36 300,00	54 450,00
Directeur	26 500,00	39 750,00
Attaché principal	21 200,00	31 800,00
Attaché de préfecture	19 200,00	28 800,00
Secrétaire en chef et S.A classe exceptionnelle	16 800,00	25 200,00
S.A classe supérieure	16 000,00	24 000,00
Secrétaire adm. classe normale - IFTS	15 500,00	23 250,00
Secrétaire adm. classe normale - HS	14 500,00	21 750,00
Adjoint adm. ppal 1ère classe	13 600,00	20 400,00
Adjoint adm. ppal 2ème classe	13 600,00	20 400,00
Adjoint adm.	13 500,00	20 250,00
Agent adm. 1ère classe	12 100,00	18 150,00
Agent adm. 2ème classe	12 100,00	18 150,00
Agent des services techniques 1ère cl.	12 100,00	18 150,00
Agent des services techniques 2ème cl.	12 100,00	18 150,00
Maître ouvrier principal	13 300,00	19 950,00
Maître ouvrier	13 300,00	19 950,00
Ouvrier professionnel principal	12 800,00	19 200,00
Ouvrier professionnel 1ère catégorie	12 800,00	19 200,00
Ouvrier professionnel	12 100,00	18 150,00



CRITERES A RETENIR POUR ARRETER LOCALEMENT LES EMPLOIS OUVRANT DROIT A UNE MAJORATION DU MONTANT INDEMNITAIRE
--

Dans le cadre de la réforme du régime indemnitaire des agents du cadre national des préfetures, il a été prévu de prendre en compte les sujétions particulières propres à certains emplois pour une majoration du montant indemnitaire.



Avant de préciser les critères retenus, il convient de définir le champ d'application de ce régime particulier : il faut en exclure (sauf exception mentionnée au paragraphe ci-dessous) tous les postes pour lesquels une indemnité ou prime particulière existe déjà et persistera après la mise en oeuvre de la réforme actuelle. Il s'agit des primes que l'on qualifiera de diverses et qui sont recensées dans le tableau joint en annexe V.

Mais cela ne doit pas empêcher l'attributaire d'une de ces primes diverses de bénéficier par ailleurs d'une majoration de son montant indemnitaire si l'un des critères retenus au niveau national est applicable à son emploi et si cette sujétion particulière ne constitue pas la justification de la prime perçue par l'agent.



Les sujétions particulières ont été regroupées en trois grandes familles de fonctions :

- fonctions impliquant des contraintes particulières (sur le plan des horaires, des permanences, ...),
- fonctions impliquant des responsabilités particulières,
- fonctions d'accueil.



FONCTIONS IMPLIQUANT DES SUJETIONS PARTICULIERES

→ Sur le plan des horaires :

a/ Horaires en dépassement

- Caractère particulier lié à la fonction
ex. : secrétariats particuliers du Préfet, Secrétaire Général et Directeur de cabinet, chauffeurs, permanences ...

b/ Horaires décalés

- ex. : Travail jusqu'à 19 H ou 20 H sans dépassement (pour secrétariat ...)

→ Sur le plan des permanences

- Permanences de week-end et jours fériés
permanences nocturnes (ex. : chiffre)

→ Sur la nature du travail demandé :

Cas des sujétions particulières des personnels de maison, d'entretien et de gardiennage

Critères : Importance des dépassements et régularité. L'importance de ces dépassements doit rendre la récupération impossible.

Critères : Caractère régulier, importance et poids de la contrainte. Remarque : cela dépend de la plage horaire pratiquée par l'agent concerné et de celle de la préfecture, l'amplitude doit être prise en compte.

Critères :

- Prise en compte des références existantes dans les autres services extérieurs de l'Etat.
- Pénibilité particulière (dérangement, appels de nuit, sorties extérieures, ...).

Critère :

- Régime de travail atypique
- Aspect polyvalent des tâches

FONCTIONS IMPLIQUANT DES RESPONSABILITES PARTICULIERES

→ Liées au niveau hiérarchique (encadrement)

- Directeurs, Chef de bureau, chefs de section (structures importantes), secrétaires en chef de sous-préfectures
- Occupation temporaire d'un emploi
ex. : cadre B faisant fonction de chef de bureau
cadre A exerçant des fonctions équivalentes à celles d'un directeur.

→ Liées à la fonction exercée :

- ex. : Régisseurs et régisseurs adjoints

Critère : Encadrement et animation d'une équipe

Critère : Caractère temporaire lors d'une vacance de poste ou dans l'attente d'une nomination.

Critère : Exercice de compétence particulière et prise en compte de la responsabilité comptable.



FONCTIONS D'ACCUEIL DU PUBLIC

→ L'accueil du public peut prendre des formes diverses : pré-accueil, accueil spécifique par type de dossiers ou de population (ex. : étudiants, accueil dans des lieux particuliers).

Critère :

- Horaires particuliers (heure du déjeuner notamment)
- Spécialisation obligatoire
- Exercice de l'activité dans des lieux divers (hors des locaux traditionnels de la préfecture)
- Exercice permanent de la fonction
- Exercice effectif de l'activité derrière un guichet
- Exercice permanent de l'accueil téléphonique



Lorsque plusieurs critères sont proposés pour une même spécificité, ils ne sont pas cumulatifs et un seul devrait suffire pour bénéficier d'une majoration du montant indemnitaire.

REGLES D'ABATTEMENT

L'instauration du nouveau système de répartition des indemnités (heures supplémentaires, indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires, compléments de rémunération) doit permettre d'uniformiser les règles en matière d'abattements quelle que soit la cause de l'absence de service fait par l'agent.

Il convient d'appliquer, à compter du 1er janvier 1997, les règles suivantes :

- Proscrire tout abattement pour les personnels du cadre national des préfetures lorsque l'agent est absent pour l'un des motifs énumérés ci-dessous :

- . congé maladie ordinaire, cures thermales, mi-temps thérapeutique,
- . arrêt de travail suite à accident de travail ou accident de trajet,
- . congé de maternité (normal ou pathologique) et congé d'adoption,
- . congé pour formation syndicale.

Lorsque les agents se trouvent en position de cessation progressive d'activité, en congé pour formation professionnelle ou exercent leur activité à temps partiel, le régime indemnitaire doit suivre les mêmes règles d'abattement que pour la rémunération principale servie à l'agent.

En ce qui concerne les agents en congé de longue maladie et de longue durée, aucune des indemnités précitées ne doit être versée. L'abattement doit être mis en oeuvre à compter de la date de la prise d'arrêté plaçant l'agent dans cette position.

Enfin, il est bien évident que l'agent en congé parental ne percevant plus de traitement, ne doit plus percevoir de primes ou indemnités.

✂

Par ailleurs, il convient que soient appliquées strictement les règles telles qu'elles résultent des lois et règlements en vigueur et de la jurisprudence administrative, pour la mise en congé maladie ordinaire de l'agent.

Je vous rappelle donc que, conformément au décret du 14 mars 1986, pour obtenir un congé de maladie, le fonctionnaire doit adresser sans délai, à l'administration, par l'intermédiaire de son chef de service, une demande appuyée du certificat d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme.

.../...

La circulaire interministérielle du 30 janvier 1989 précise, en outre, en se fondant sur un arrêt du Conseil d'Etat - ministre des P.T.T. c/BARTIER 5 juin 1985 que "*le retard apporté dans la transmission du certificat médical, s'il n'est pas dûment justifié par le fonctionnaire, autorise l'administration à constater que l'intéressé se trouve, dans des conditions irrégulières, n'avoir accompli aucun service et à en tirer toutes conséquences de droit compte tenu de l'ensemble des circonstances du dossier*".

Ce qui signifie clairement qu'il ne doit pas exister de tolérance de 48 heures ou 72 heures d'arrêt pour raison médicale, sans qu'il y ait nécessité de faire parvenir à l'administration un certificat médical. Toute absence à ce titre doit se traduire, quelle que soit la durée de l'arrêt, par l'envoi par l'agent concerné dudit certificat dans les meilleurs délais à son chef de service.

LISTES DES REGIMES ET INDEMNITES

I PRIMES ET INDEMNITES CONCERNEES PAR LA REFORME DU REGIME INDEMNITAIRE**CHAPITRE 31.12 - ARTICLE 30 :**

- § 11 : Indemnités horaires pour travaux supplémentaires
Décret n° 50.1248 du 6 octobre 1950 fixant le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être accordés aux personnels civils de l'Etat.
- § 13 : Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires allouées à certains personnels titulaires des services extérieurs.
- § 15 : Complément de rémunération
Décret n° 86332 du 10 mars 1986 modifié relatif aux modalités d'attribution par les commissaires de la République des compléments de rémunération pris en charge par l'Etat au titre de la loi n°85-1098 du 11 octobre 1985.

II LISTE DES PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES**A) CHAPITRE 31.12 - ARTICLE 30 :**

- § 12 : Heures supplémentaires attribuées aux anciens agents du service extérieur des rapatriés.
- § 14 : Indemnités forfaitaires attribuées aux anciens agents du service extérieur des rapatriés.
- § 21 : Régisseurs de recettes.
- Décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962.
- Décret n° 92-681 du 20 juillet 1992.
- § 22 : Indemnités pour travaux dangereux, salissants ou incommodes.
- Décret n° 67-624 du 23 juillet 1967.
- § 24 : Indemnités de reconduire à la frontière.
- Décret n° 91-75 du 15 mars 1991.
- § 32 : Indemnités forfaitaires de fonction.
} concerne le prote de la préfecture du Finistère
- § 33 : Indemnités pour travaux extraordinaires.
- § 41 : Primes aux opérateurs sur machines comptables.

- Décret n° 73-374 du 28 mars 1973 modifié par le décret n° 78-152 du 6 février 1978.

- § 42, 43 : Primes informatiques.
 - Décret n° 71-343 du 29 avril 1971 modifié par le décret n° 89-568 du 11 août 1989.
- § 80 : Indemnités représentatives de frais (chaussures, petit équipement).
 - Décret n° 74-720 du 14 août 1974.
- § 91 : Primes d'installation.
 - Décret n° 67-1084 du 14 décembre 1967.
- § 92 : Indemnités d'éloignement.
 - Décret n° 53-1266 du 22 décembre 1953.
- § 94 : Indemnités compensatoires pour frais de transports pour service en Corse.
 - Décret n° 89-251 du 20 avril 1989.

B) CHAPITRE 31.12 - ARTICLE 40 - Primes des S.G.A.R.

- § 10 : Heures supplémentaires.
 - Décret n° 74-785 du 18 septembre 1974.
- § 20 : Vacations.
 - Décret n° 74-785 du 18 septembre 1974.

III RÉGIME ET INDEMNITÉS SPÉCIFIQUES SERVIES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET SPÉCIALISÉS NON PRIS EN COMPTE DANS LE PROJET DE RÉFORME

A) Liste des primes attribuées aux personnels STM affectés en préfecture

CHAPITRE 31-12 ARTICLE 30

- § 11 : Heures supplémentaires - Régime général (Décret n° 50 - 1248 du 6 octobre 1950)
- § 15 : Indemnités forfaitaires - Régime spéciaux (compléments de rémunérations visés à l'alinéa 3 de l'article 2 de la loi n° 85 - 1098 du 11 octobre 1985)
- § 21 : Indemnités pour responsabilités pécuniaires aux régisseurs de recettes de préfecture et sous-préfecture (Arrêté du 28 mai 1993)
- § 22 : Indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- § 31 : Indemnités de sujétions particulières
- § 32 : Indemnités forfaitaires de fonction
- 33 : Indemnités pour travaux extraordinaires } concerne le poste de la préfecture du Finistère
- § 34 : Prime de rendement

§ 80 : Indemnités représentatives de frais (habillement, indemnités de chaussures et de petit équipement)
(décret n° 74 - 720 du 14 août 1974)

B) Liste des primes attribuées aux personnels STM affectés en administration centrale et en SGAP

a) CHAPITRE 31-42 ARTICLE 40

§ 10 : Heures supplémentaires - Régime général
(Décret n° 50-1248 du 6 octobre 1950)

§ 20 : Indemnités pour responsabilités pécuniaires aux régisseurs d'avances et de recettes
(Arrêté du 28 mai 1993)

§ 30 : Indemnités des sujétions particulières aux personnels techniques

§ 40 : Indemnités pour travaux dangereux, insalubres
(Décret n°67-624 du 23 juillet 1967 modifié par le décret n° 76-206 du 24 février 1976)

§ 50 : Prime de rendement des personnels techniques

§ 81 : Prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information indexée sur le point fonction publique

b) CHAPITRE 31-12 ARTICLE 30

§ 15 : Complément de rémunération



COMPOSITION DES T.M.O.

GRADES	MONTANT T.M.O.	VENTILATION PAR PARAGRAPHE	
		§11	§13
C.S.A.	36 300,00		24 024
Directeur	26 500,00		16 013
Attaché principal	21 200,00		10 677
Attaché à partir du 9ème échelon	19 200,00		10 677
Attaché jusqu'au 8ème échelon inclus	19 200,00		7 903
Secrétaire en chef - Secrétaire adm. de classe Exceptionnelle	16 800,00		7 903
Secrétaire administratif de classe supérieure	16 000,00		7 903
Secrétaire adm. - IFTS	15 500,00		6 321
Secrétaire adm. - IHTS	14 500,00	6 355	
Adjoint adm. ppal 1ère classe	13 600,00	5 519	
Adjoint adm. ppal 2ème classe	13 600,00	5 277	
Adjoint adm.	13 500,00	5 068	
Agent adm. 1ère classe	12 100,00	4 826	
Agent adm. 2ème classe	12 100,00	4 618	
Agent des services techniques 1ère cl.	12 100,00	4 618	
Agent des services techniques 2ème cl.	12 100,00	4 444	
Maître ouvrier principal	13 300,00	5 519	
Maître ouvrier	13 300,00	5 277	
Ouvrier professionnel principal	12 800,00	5 068	
Ouvrier professionnel 1ère catégorie	12 800,00	5 068	
Ouvrier professionnel	12 100,00	4 894	

NB : Le taux des I.H.T.S. et des I.F.T.S. étant fixé par un arrêté du ministre de la fonction publique en date du 15 mai 1996 rappelé par la circulaire du 26 juin 1996, le respect du T.M.O. sera atteint par un ajustement opéré sur l'enveloppe des C.R.

