



MINISTÈRE DE L'ALIMENTATION, DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE

<p>SECRETARIAT GÉNÉRAL Service des Ressources Humaines <b>Sous-direction Mobilité, Emplois, Carrières</b> <b>Bureau de coordination de la paye et des régimes indemnitaires</b> <b>Dossier suivi par : Hervé REVERBORI et Laurent NOUCHI</b> <i>78, rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP</i></p>	<p><b>NOTE DE SERVICE</b> <b>SG/SRH/SDMEC/N2009-1168</b> <b>Date: 09 juillet 2009</b></p>
--	---

Le Ministre de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche  
à

Monsieur le Secrétaire général

Messieurs les Directeurs d'administration centrale  
Mesdames et Messieurs les Directeurs départementaux et régionaux des services déconcentrés  
Mesdames et Messieurs les Directeurs des établissements de l'enseignement agricole (technique et supérieur)  
Messieurs les Directeurs des établissements publics

Date de mise en application : immédiate

Nombre d'annexes : 6

**Objet : Mise en place de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour les attachés d'administration du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.**

**Mots-clés : primes, modulation, indemnités, attaché du MAAP**

**Bases juridiques :**

- décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats,
- arrêté du 22 décembre 2008 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats,
- arrêté du 22 décembre 2008 fixant la liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues à l'article 7 du décret n° 2008-1533 relatif à la prime de fonctions et de résultats,
- arrêté (en cours de parution) fixant les corps et emplois bénéficiant de la prime de fonctions et de résultats au ministère de l'agriculture et de la pêche,
- circulaire DGAFP n°002184 du 14 avril 2009 relative à la mise en oeuvre de la prime de fonctions et de résultats.

<b>Destinataires</b>	
<b>Pour exécution :</b> Administration centrale Établissements d'enseignement technique et supérieur agricole Services déconcentrés Établissements publics Autres administrations ou établissements publics de l'Etat où des attachés du MAAP sont affectés en position normale d'activité (notamment MEEDDM)	<b>Pour information :</b> RAPS Organisations syndicales

## RESUME

La présente note de service a pour objet :

- de présenter les principes de la prime de fonctions et de résultats (PFR) qui va se substituer au cours de l'année 2009 aux différentes primes servies aux attachés du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche ;
- de préciser la procédure relative à la fixation de la part liée aux fonctions de cette prime ;
- de préciser la procédure relative à la fixation de la part liée aux résultats de cette prime ;
- d'indiquer le calendrier de mise en oeuvre de cette prime pour 2009

Les corps des attachés de l'administration scolaire et universitaire, des attachés de services déconcentrés et des attachés d'administration centrale ont été fusionnés le 15 septembre 2006 pour créer un corps unique des attachés du MAAP basé sur le statut commun institué par le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005. Cette fusion visait à faciliter, par une gestion plus fluide, les mobilités inter-sectorielles de ces agents. Toutefois, les régimes indemnitaires servis dans les différents secteurs d'affectation ont jusqu'à présent constitué un frein à de telles mobilités, notamment vers les secteurs les moins bien dotés.

Le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 instaure un nouveau régime indemnitaire, la prime de fonctions et de résultats, qui a vocation à remplacer les différents régimes indemnitaires existants pour les fonctionnaires des corps de la filière administrative. Il permet ainsi d'établir un régime unique pour tous les attachés du MAAP, quel que soit leur secteur d'affectation.

Pour cette raison, le ministre a souhaité que son département ministériel s'inscrive parmi les premières administrations de l'Etat à mettre en oeuvre la PFR.

Cette nouvelle prime, dont les fondements sont identiques pour l'ensemble de la fonction publique de l'Etat, vise un objectif de simplification.

Elle est constituée par l'addition :

- d'une première part, liée aux fonctions exercées, appelée à rester stable pendant toute la durée d'occupation d'un poste,
- et d'une seconde part, liée aux résultats individuels, appelée à évoluer chaque année en fonction de l'évaluation de la performance.

**La mise en oeuvre de la PFR s'inscrit à la fois dans la politique d'harmonisation des régimes indemnitaires entre les différents secteurs d'emplois poursuivie au MAAP depuis plusieurs années, mais aussi dans une politique de fluidification des parcours professionnels des attachés.**

Au-delà de l'augmentation globale des crédits consacrés à cette prime, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique souhaite que l'année de mise en oeuvre de la PFR ne se traduise pas par des baisses de rémunération à titre individuel.

**Je souhaite pour ma part garantir pour les années 2009, 2010, 2011 le montant des primes et indemnités 2008.** Cette règle est en cohérence avec celle appliquée en cas de changement de poste induit par la révision générale des politiques publiques. Elle ne vaut, évidemment que si la manière de servir de l'agent bénéficiaire n'a pas souffert d'une dégradation manifeste durant cette période.

La présente circulaire décrit les différentes étapes nécessaires à la mise en oeuvre de cette prime.

**L'annexe I** décline les aspects réglementaires liés à la mise en oeuvre de la PFR au MAAP.

**L'annexe II** décrit les modalités de fixation de la part liée aux fonctions.

La PFR vise à rendre l'attribution des primes plus cohérente et plus transparente, en en faisant un outil d'accompagnement de la mobilité, dans le cadre de parcours professionnels structurés.

Pour répondre à cet objectif, les catégories de fonctions sont établies de façon transversale aux trois principaux secteurs d'affectation des attachés au MAAP et sont indépendantes du grade de l'agent qui l'exerce.

J'ai souhaité limiter le nombre de catégories de fonctions à cinq et faire varier la part fonctionnelle sur une échelle de 2,5 à 5 fois le montant de la part de référence<sup>1</sup>, entre les fonctions les plus courantes et les fonctions comportant des responsabilités habituellement confiées à des cadres de catégorie A+.

---

<sup>1</sup> Le décret n° 2008-1533 autorise la variation de la part fonctionnelle selon un coefficient multiplicateur de 1 à 6.

La part liée aux fonctions pour les agents logés par nécessité absolue de service est divisée par 2.

**L'annexe III** décrit les modalités de fixation de la part liée aux résultats.

La détermination de cette part doit être cohérente avec les conclusions de l'entretien professionnel individuel.

Pour cette raison, je souhaite que les entretiens d'évaluation dans le corps des attachés soient réalisés **avant la mi-septembre 2009**, et portent sur une année de référence décalée par rapport à l'année civile (du 1er septembre 2008 au 31 août 2009).

Compte tenu du faible nombre d'ayants-droits à cette prime par structure au MAAP en 2009<sup>2</sup>, une procédure de mise en cohérence (inter-comparaison des mérites individuels) et de contrôle de l'enveloppe (respect du budget global de prime alloué) sera effectuée au niveau inter-régional à titre provisoire.

La PFR a vocation à être étendue à court terme à tous les agents de catégorie B de la filière administrative et des dispositifs indemnitaires similaires sont à l'étude à la DGAFP pour les cadres A et A + de la filière technique. Dès lors que le nombre d'ayants-droits sera supérieur à 10 par structure, la procédure de mise en cohérence et de contrôle d'enveloppe sera exercée par le directeur au niveau local.

**L'annexe IV** indique le calendrier de mise en oeuvre des différentes étapes, les modalités de saisie des éléments constitutifs de la PFR dans le système informatique de gestion des ressources humaines (EPICEA), les modalités de versement de la PFR, ainsi que les modalités de recours.

**L'annexe V** comprend les différents **formulaires** à utiliser pour la mise en oeuvre de la PFR.

**L'annexe VI** présente des exemples.

**En choisissant d'expérimenter dès 2009 la mise en place de la PFR dans le corps des attachés, le MAAP s'engage dans la voie d'une refondation des principes de la rémunération de ses fonctionnaires. Pour cette raison, le processus d'attribution de la PFR doit se concevoir comme un acte de management, complémentaire de l'entretien professionnel.**

Compte tenu des enjeux liés à cette opération, j'ai souhaité qu'une première évaluation de la mise en oeuvre de la PFR soit conduite au premier trimestre 2010. Je rendrai compte au comité technique paritaire ministériel des résultats de cette évaluation.

Le chef du bureau de la coordination de la paye et des régimes indemnitaires (Laurent NOUCHI), assisté de la gestionnaire, correspondante pour la PFR (Martine CASTERAN), se tiennent à votre disposition pour toute difficulté que vous rencontrerez en 2009 dans la mise en oeuvre de cette note de service.

**Le secrétaire général**

**Jean-Marie Aurand**

---

<sup>2</sup> En dehors de l'administration centrale, où le nombre d'attachés par direction est en général important, on dénombre souvent de 1 à 3 attachés par service déconcentré ou établissement d'enseignement, ce qui ne permet pas l'exercice de modulation dans des conditions satisfaisantes.

## ANNEXE I

**ASPECTS REGLEMENTAIRES RELATIFS A L'APPLICATION DE LA PFR AU MAAP**

Les agents bénéficiaires pour l'année 2009 de la prime de fonctions et de résultats au MAAP sont :

- les attachés du MAAP régis par le décret n°2006-1155 du 15 septembre 2006,
- les chefs de mission de l'agriculture et l'environnement, régis par le décret n°2006-9 du 4 janvier 2006, pour autant que leur corps d'origine soit le corps des attachés du MAAP cité ci-dessus,
- les secrétaires généraux de l'enseignement supérieur agricole, régis par le décret n° 96-1062 du 5 décembre 1996.

La prime de fonctions et de résultats est exclusive de toute prime liée aux fonctions ou à la manière de servir et se substitue à l'ensemble des régimes indemnitaire servis aux attachés du MAAP, à savoir :

- la prime spéciale instaurée par le décret n° 2000-239 du 13 mars 2000 modifié,
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (administration centrale) instaurée par le décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002,
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (services déconcentrés et enseignement) instaurée par le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002,
- la prime de rendement (administration centrale) instaurée par le décret n° 50-196 du 6 février 1950 modifié,
- la prime de traitement automatisé de l'information, dite couramment "prime informatique" (tous secteurs) instaurée par le décret n°71-343 du 29 avril 1971 modifié,
- l'indemnité de gestion et de responsabilité (enseignement) instaurée par le décret n° 95-502 du 26 avril 1995,
- l'indemnité de comptabilité (dite de comptabilité matière) instaurée par le décret n° 81-1152 du 21 décembre 1981.

Il en va de même pour l'indemnité pour charges administratives en faveur des agents nommés dans un emploi de secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur public agricole et vétérinaire instaurée par le décret n° 95-244 du 28 février 1995.

En revanche, à titre dérogatoire (arrêté du 22 décembre 2008 fixant la liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues à l'article 7 du décret n° 2008-1533), elle peut être cumulée avec les primes de cabinet, instaurées par le décret n° 2001-1148 du 5 décembre 2001 instituant une indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels.

Cette dérogation va être étendue aux indemnités forfaitaires attribuées au titre des seules fonctions d'agent comptable dans les établissements publics de l'Etat et les établissements publics locaux d'enseignement. De ce fait, les attachés exerçant ces fonctions seront dans le champ de la PFR tout en continuant à bénéficier des indemnités de caisse et de responsabilité instaurées par les textes suivants :

- décret n° 73-899 du 18 septembre 1973 relatif aux indemnités de caisse et de responsabilité allouées aux agents comptables des services de l'Etat dotés d'un budget annexe et aux agents comptables des établissements publics nationaux,
- décret n° 88-132 du 4 février 1988 relatif à l'indemnité pour rémunération de services allouée aux agents comptables d'établissements publics nationaux, de comptes spéciaux du Trésor, de budgets annexes, d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et d'écoles de formation maritime et aquacole.

Par ailleurs, la PFR est cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (par exemple l'indemnisation des frais de déplacement) ainsi que les indemnités rémunérant les sujétions directement liées à la durée du travail, telles que les astreintes prévues par le décret n°2002-756 du 2 mai 2002.

Le versement et les modalités d'attribution de la NBI pour le corps des attachés sont maintenus au MAAP dans l'attente de l'aboutissement d'une réflexion engagée par la DGAFP sur ce complément de rémunération.

Le barème des parts liées aux fonctions et aux résultats applicable au MAAP résulte des dispositions de l'arrêté du 22 décembre 2008 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats.

	Montants de référence en €		Plafonds
	Fonctions	Résultats	
<b>Administration centrale</b>			
Attaché d'administration	2 600	1 700	25 800
Attaché principal d'administration	3 200	2 200	32 400
Chef de mission	3 500	2 400	35 400
<b>Services déconcentrés, établissements publics et services à compétence nationale</b>			
Attaché d'administration	1 750	1 600	20 100
Attaché principal d'administration	2 500	1 800	25 800
Chef de mission	2 900	2 000	29 400

La part liée aux fonctions peut être théoriquement multipliée par un coefficient variant de 1 à 6, dans le cas général, et de 0 à 3 pour les agents logés par nécessité absolue de service. En revanche, les agents logés par utilité de service (qui payent un loyer) perçoivent la part liée aux fonctions selon les mêmes modalités que les agents non logés. L'annexe II fixe les marges de variation qui seront mises en oeuvre au MAAP en gestion pour 2009.

La part liée aux résultats peut être théoriquement multipliée par un coefficient variant de 0 à 6. L'annexe III donne des lignes directrices sur les fourchettes de modulation qui sont préconisées en gestion pour 2009.

ANNEXE II  
**DETERMINATION DE LA PART LIEE AUX FONCTIONS**

**II – 1 Tableau de correspondance entre les fonctions et les coefficients multiplicateur**

La part liée aux fonctions résulte de la multiplication du montant de référence correspondant à un grade et à un secteur (cf. annexe I) avec le coefficient correspondant à une catégorie de fonction indiquée dans le tableau ci-dessous.

Description des fonctions (entre parenthèse le secteur d'emploi)	Coefficient multiplicateur	
	Agent non logé	Agent logé NAS
Adjoint à un sous- directeur, adjoint au chef de service ou fonction d'encadrement de niveau équivalent (AC) Membre de Cabinet ministériel (AC) Adjoint au directeur départemental ou régional (SD) Chef d'un service de catégorie I (SD) Secrétaire général d'un grand établissement ou d'une école nationale vétérinaire (Ens Sup) Fonction d'encadrement équivalente dans un établissement public ou dans une autre administration de l'Etat (AC-SD)	5	2,5
Chef de bureau de catégorie I (AC) Chef d'un service de catégorie II (SD) Secrétaire général d'un établissement d'enseignement supérieur autre que grand établissement ou école nationale vétérinaire (Ens Sup) Direction et coordination d'un service d'un grand établissement ou d'une école nationale vétérinaire (Ens. Sup) Secrétaire général d'un établissement d'enseignement technique de 4ème catégorie exceptionnelle (Ens. Tech) Fonction d'encadrement équivalente dans un établissement public ou dans une autre administration de l'Etat (AC-SD)	4	2
Chef de bureau de catégorie II ou fonctions équivalentes d'encadrement (AC) Chargé de mission auprès d'un directeur d'administration centrale, d'un chef de service ou d'un sous-directeur (AC) Chef d'un service de catégorie III (SD) Secrétaire général d'un établissement d'enseignement technique de 4ème ou de 3ème catégorie (Ens. Tech) Agent comptable (Ens. Tech/Ens. Sup) Fonctions informatiques de niveau I (tous secteurs) Fonction d'encadrement équivalente dans un établissement public ou dans une autre administration de l'Etat (AC-SD)	3,5	1,75
Adjoint au chef de bureau (AC) Chef de cellule, adjoint au chef de service ou équivalent (SD) Animateur de réseau spécialisé ou personne ressource spécialisée (DR FORMCO, DRIF, DRTIC, réseau juridique, informaticien coordonnateur inter-services) (SD) Responsable d'un service dans un établissement d'enseignement supérieur autre qu'un grand établissement ou qu'une ENV (Enseignement supérieur) Secrétaire général d'un établissement d'enseignement technique de 1ère ou de 2ème catégorie (Ens. Tech) Secrétaire général d'un centre dans un établissement issu d'un regroupement (Ens. Tech) Fonctions informatiques de niveau II (tous secteurs) Fonction d'encadrement ou d'animation de réseau équivalente dans un établissement public ou dans une autre administration de l'Etat (AC-SD)	3	1,5
Chargé d'études ou chargé de mission au sein d'un bureau ou d'un service (AC – SD) Autres fonctions en établissement d'enseignement technique et supérieur (Ens. Tech/Ens. Sup) Fonctions informatiques de niveau III (tous secteurs) Chargé d'études dans un établissement public ou dans une autre administration de l'Etat (AC – SD)	2,5	1,25

## II – 2 Lignes directrices pour procéder à la détermination du coefficient multiplicateur lié à un poste

### *En administration centrale :*

Le tableau prévoit un coefficient multiplicateur de 5 pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement supérieur, habituellement dévolues aux cadres A+ sur un grade d'avancement. Dans cette catégorie, on peut classer le chef du centre d'étude et de réalisation informatiques de Toulouse et le chef du centre d'ingénierie des systèmes d'information.

Le tableau distingue deux catégories de bureaux :

- les bureaux relevant de la catégorie I se distinguent par mise en oeuvre dans le bureau d'une ou plusieurs politiques publiques particulièrement stratégiques pour la direction d'administration centrale concernée, ou par l'importance de la dimension managériale (bureaux à fort effectif) ;
- les autres bureaux sont classés dans la catégorie II.

Les fonctions telles que chef de département ou chef de mission sont assimilées à celles de chef de bureau en fonction de l'effectif encadré ou de leur dimension stratégique.

Le tableau prévoit une catégorie spécifique pour les adjoints aux chefs de bureau, qu'il distingue des chargés d'étude. Un adjoint au chef de bureau exerce soit des fonctions d'encadrement sur un secteur du bureau, soit porte la responsabilité de l'ensemble du bureau en l'absence du chef de bureau (éventuellement, il assure les deux fonctions). Un bureau de moins de 10 ETP ne peut comporter d'adjoint, un bureau entre 10 et 19 ETP peut au plus disposer d'un adjoint, un bureau entre 20 et 29 ETP peut au plus disposer de 2 adjoints et tout bureau d'au moins 30 ETP peut au plus disposer de 3 adjoints.

### *En services déconcentrés :*

Le tableau distingue 3 catégories de services.

- les services de catégorie I sont habituellement dirigés par des cadres A+ sur un grade d'avancement. Il s'agit de services importants, positionnés dans les directions régionales, comme, par exemple, les services régionaux de formation et développement ou les services régionaux d'économie agricole de région de plus de trois départements, ou les secrétariats généraux de DRAAF qui encadrent un centre de prestations comptables mutualisé (plate-forme CHORUS) ;
- les services de catégorie II sont :
  - soit des services comportant plus de 15 ETP non classés en catégorie I (l'effectif est calculé sur la base de la dotation d'objectif théorique, attestée par l'IGAP territorial),
  - soit des services régionaux chargés d'une politique de coordination interdépartementale (secrétariats généraux de DRAAF, quel que soit l'effectif encadré, ce service exerçant la fonction de responsable de BOP pour les directions départementales interministérielles de la région),
  - soit des secrétariats généraux de DDI d'un effectif supérieur à 80 ETP.
- les services de catégorie III sont les autres services en direction régionale ou en direction départementale interministérielle et, de façon générale, les services qui comptent moins de 15 ETP.

Les responsables de centre de prestations comptables mutualisé (plate-forme CHORUS) sont classés en catégorie II ou III en fonction de l'effectif encadré.

Les fonctions d'animateur de réseau spécialisé sont caractérisées par l'exercice d'une mission technique particulière au niveau d'un service déconcentré, avec une large autonomie et des liens privilégiés directs avec l'administration centrale et le directeur régional. Cette catégorie de fonction comprend, par exemple, le délégué régional à la formation continue, le délégué régional à l'ingénierie de formation, le délégué régional aux technologies de l'information et de la communication, les animateurs du réseau d'assistance juridique et les informaticiens coordonnateurs inter-services (ICI).

*En établissement d'enseignement supérieur :*

Les fonctions de chef de service ont été réparties en catégories selon le type de l'établissement. Ainsi le tableau distingue les fonctions de direction et de coordination d'un service d'un grand établissement ou d'une école nationale vétérinaire, des mêmes fonctions exercées dans d'autres établissements ou sur un site particulier d'un grand établissement.

*En établissement d'enseignement technique :*

Les fonctions de responsable de la gestion d'un établissement d'enseignement correspondent à celles d'un secrétaire général. Le coefficient de part fonctionnelle est fixé par référence à la catégorie de l'établissement, sachant que la répartition des établissements par catégorie est fixée par arrêté tous les trois ans, en application du décret du 5 décembre 1990 modifié relatif à la rémunération des personnels de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

*Le tableau distingue 3 groupes :*

- les secrétaires généraux des établissements de 4<sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle,
- ceux de 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories, regroupés au même niveau,
- ceux de 2<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> catégorie ; la fonction de secrétaire général d'un centre dans un établissement issu d'un regroupement est identifiée à ce niveau.

*Par ailleurs, selon des dispositions similaires aux chefs d'établissement prévues dans le décret du 5 décembre 1990 précité, les secrétaires généraux dont l'établissement a fait l'objet d'une mesure de déclassement conservent, s'ils demeurent en fonctions dans cet établissement et pendant une période de trois ans maximum, le maintien du coefficient de part fonctionnelle correspondant au classement antérieur de l'établissement.*

*Cas des agents comptables :*

Les attachés exerçant ces fonctions entrent dans le champ de la PFR tout en continuant à bénéficier d'indemnités forfaitaires liées à leur fonction . Pour des raisons déontologiques liées aux fondements de l'organisation de la comptabilité publique, il est difficilement concevable de demander à un directeur ordonnateur d'évaluer les performances individuelles de l'agent comptable. La PFR doit constituer pour ces agents un complément de régime indemnitaire non modulable permettant de maintenir globalement leur niveau de rémunération.

Il est donc envisagé pour ces agents de fixer :

- un coefficient de part fonctionnelle à 3,5
- un coefficient de part résultats à 0.

*Cas des fonctions informatiques :*

Hors encadrement, le tableau distingue 3 catégories, issues d'une typologie correspondant aux fonctions exercées par les informaticiens dans les services du MAAP :

- niveau I : directeur de projet informatique, chef de projet maîtrise d'œuvre ou maîtrise d'ouvrage,
- niveau II : architecte technique, ingénieur sécurité, ingénieur systèmes, ingénieur support technique, urbaniste des systèmes d'information, intégrateur d'applications,
- niveau III : administrateur de bases de données, administrateur systèmes réseaux, gestionnaire de données et de référentiel métier, assistant support, analyste programmeur.

Quand les fonctions informatiques relèvent de l'encadrement, elles sont rattachées au niveau équivalent (chef de service ou chef de cellule – par exemple : RMSI) en fonction de l'effectif encadré.

#### *Cas particuliers :*

Les mêmes lignes directrices trouvent à s'appliquer pour les attachés servant en position normale d'activité dans des établissements publics ou dans d'autres administrations de l'Etat (MEEDDM notamment) ainsi que ceux mis à disposition. Le coefficient multiplicateur sera déterminé en appréciant la dimension managériale et stratégique du poste occupé par comparaison avec l'analyse de fonctions équivalentes exercées au MAAP.

Lorsqu'il s'avèrerait qu'un attaché exerce des fonctions d'un niveau supérieur à celles habituellement dédiées à son grade, le coefficient multiplicateur de la part fonctionnelle pourra être exceptionnellement porté à 6 (maximum réglementaire). A l'inverse, s'il s'avère qu'un attaché exerce des fonctions d'un niveau manifestement inférieur à celles dévolues à son corps, le coefficient multiplicateur de la part fonctionnelle pourra être exceptionnellement fixé entre 1 et 2,5.

### **II – 3 Procédures à suivre pour la fixation de la part fonctionnelle**

La part liée aux fonctions est réputée rester stable dans le temps et ne pas dépendre de la manière de servir de l'agent qui occupe le poste.

Chaque notateur, au sens de l'arrêté du 22 avril 2004 relatif à la procédure d'évaluation et de notation des fonctionnaires du MAAP, adresse à l'IGAP territorialement compétent, pour chaque ayant-droit à la PFR placé sous son autorité, le formulaire prévu à l'annexe V-1. Il s'appuie sur les lignes directrices et sur le tableau ci-dessus pour proposer un niveau de fonction. Il joint au formulaire un organigramme de la direction concernée et la fiche de poste détaillée.

L'IGAP vérifie et valide le niveau de fonction. Le président du collège des IGAP s'assure de la cohérence des classements de postes et transmet l'ensemble des formulaires de classement au bureau de la coordination de la paye et des régimes indemnitaires (BCPRI) pour l'évaluation des enveloppes et au bureau de la filière administrative (BFA) pour la mise à jour des fonctions.

La même procédure s'applique aux agents affectés dans d'autres administrations de l'Etat ou mis à disposition. Toutefois, dans la mesure où ces agents sont en fonction dans un organisme qui n'est pas familier avec les règles de gestion en vigueur au MAAP, il est recommandé que l'IGAP compétent prenne l'attache de l'organisme concerné pour déterminer le niveau de fonction.

Les données relatives aux fonctions sont enregistrées dans le SIRH (EPICEA) par le BCPRI – pour l'année 2009 - sur la base des formulaires prévus à l'annexe V-1 comportant l'avis de l'IGAP. Ultérieurement cette information sera saisie par le gestionnaire de corps de l'agent concerné. Par défaut, en absence d'information sur les fonctions exercées, le coefficient directeur de 2,5 est appliqué par le BCPRI ou par le gestionnaire de corps.

Une notification individuelle des éléments théoriques constitutifs de la PFR est retournée à l'agent par le BCPRI (copie au BFA destinée au dossier de l'agent) sous couvert de son supérieur hiérarchique (copie à l'IGAP territorialement compétent) à l'aide du formulaire prévu à l'annexe V-2.

Cas particulier de l'administration centrale : les propositions de classement des bureaux en première ou seconde catégorie faites par les directeurs d'administration centrale, assistés par leur chef de mission des affaires générales, sont examinées en COMAG. Sur proposition de l'IGAP chargé de l'administration centrale, le secrétaire général valide cette répartition qui, sauf modification des attributions, a vocation à rester stable.

Changement de fonctions en cours d'année : si un agent est muté sur un poste dont le classement au titre de la PFR a déjà été établi (mutation interne ou après avis de la CAP), les données relatives aux fonctions exercées sont enregistrées dans le SIRH concomitamment à sa prise de

poste. La part de PFR liée aux fonctions pour une année civile est calculée au prorata du temps passé dans chacune des fonctions occupées.

Si le contenu du poste d'un agent est modifié (du fait d'une modification des attributions à la suite d'une réorganisation interne, par exemple) la procédure décrite ci-dessus est applicable : le notateur s'adresse à l'IGAP territorialement compétent pour faire valider le nouveau niveau du poste. Ce cas de figure doit rester exceptionnel.

## **II – 4 Garantie du montant de prime alloué en 2008 au titre de la PFR 2009, 2010 et 2011**

L'addition de la part liée aux fonctions avec la part liée aux résultats (affectée du coefficient multiplicateur moyen de 3), combinée avec les montants de référence dépendant du grade, permet de calculer un montant individuel théorique moyen de la PFR susceptible d'être accordé à un agent en 2009.

Si ce montant individuel théorique moyen est inférieur aux apports moyens de primes relatifs à la situation de cet agent en 2008 (à quotité de temps de travail équivalente et sur la base d'un taux de modulation de 100 %), il est attribué à l'agent un **complément indemnitaire transitoire** constitué par la différence entre les deux montants de prime. Ce complément est servi en une seule fois, en fin d'année, sous forme d'un versement exceptionnel pour les années 2009, 2010 et 2011.

Ce mécanisme compensatoire ne fait pas obstacle à une modulation de la part liée aux résultats dans le cadre général fixé à l'annexe III. Toutefois, si la mise en oeuvre de la prime doit conduire à attribuer moins de primes qu'en 2008, il convient que cette situation soit signalée par un rapport particulier et justifiée par une dégradation manifeste de la manière de servir de l'agent concerné entre l'année 2008, année de référence, et les années ultérieures.

Le montant du complément indemnitaire transitoire est notifié à l'agent à l'aide du formulaire prévu à l'annexe V-2.

## ANNEXE III

**DETERMINATION DE LA PART LIEE AUX RESULTATS****III – 1 Amplitude de modulation**

L'article 5 du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 prévoit que la part liée aux résultats est modulable par l'application d'un coefficient multiplicateur compris dans une fourchette de 0 à 6, au vu de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.

La modulation s'effectue, sauf cas particulier décrit ci-dessous, dans une fourchette de 2 à 4.

Ces limites peuvent être dépassées dans un petit nombre de cas, lorsque la manière de servir s'avère insuffisante ou, à l'inverse, lorsque les services rendus ont été d'une qualité exceptionnelle.

Pour ces cas exceptionnels (coefficient multiplicateur inférieur à 2 ou supérieur à 4), le notateur établit un rapport qui est adressé au bureau de gestion, sous couvert de l'IGAP territorialement compétent. Une copie de ce rapport est remise à l'agent concerné. L'objectif est de limiter ces cas particuliers à 10 % maximum des effectifs du corps.

Ainsi, les indications suivantes peuvent être données au notateur :

Manière de servir	coefficient
Insuffisante	0 à 2
Satisfaisante	2 à 3
Très satisfaisante	3 à 4
Exceptionnelle <sup>3</sup>	4 à 6

**La part liée aux résultats est révisable chaque année.** Le coefficient est établi avec deux décimales au plus. Les montants alloués au titre d'une année ne sont donc pas garantis l'année suivante (particulièrement si les objectifs définis ont été moins bien remplis). Toutefois, le notateur peut tenir compte de l'expérience accumulée dans les premières années de prise d'un poste.

**III – 2 Lien avec l'entretien professionnel**

La fixation de la part liée aux résultats doit être cohérente avec les conclusions de l'entretien professionnel.

Pour cette raison, le calendrier de déroulement des entretiens professionnels des attachés est avancé au mois de septembre, et la période de référence (1er septembre année n-1 au 31 août année n) est découplée par rapport à l'année civile. Un programme de formation des notateurs à l'entretien professionnel va être déployé par le bureau de la Formation continue à destination du secteur de l'enseignement technique agricole.

Toutefois, l'entretien professionnel doit rester un exercice d'écoute mutuelle fondé sur la confiance, destiné à apprécier les résultats obtenus et à fixer les objectifs pour l'année suivante. Il ne doit pas s'achever par ce qui serait un "marchandage" entre l'agent et son supérieur hiérarchique sur le montant de sa prime annuelle.

Ainsi, les deux processus (évaluation des agents, fixation de la part liée aux résultats) doivent-ils être cohérents l'un par rapport à l'autre, mais déconnectés dans le temps.

<sup>3</sup> Les montants de part résultats qui sont attribués au-delà du coefficient 4 prennent la forme d'un versement exceptionnel distribué en fin d'année.

Au demeurant, le mécanisme de contrôle d'enveloppe ne permet pas de procéder simultanément aux deux exercices.

### III – 3 Procédure de mise en cohérence et contrôle d'enveloppe

Compte tenu du faible nombre d'agents ayant droit à la PFR par structure en 2009, il n'est pas envisageable que le notateur assure à la fois la modulation et le contrôle de l'enveloppe à distribuer. Cette situation évoluera en relation avec la généralisation de la PFR à d'autres corps de la filière administrative et avec la mise en place d'un mécanisme similaire pour les corps techniques.

Pour pallier cet inconvénient, un mécanisme provisoire de mise en cohérence et de contrôle d'enveloppe est institué.

Le notateur adresse ses propositions de modulation de la part liée aux résultats à l'IGAP territorialement compétent (annexe V 3). Cette proposition est accompagnée d'une copie du compte rendu de l'entretien professionnel. Si l'entretien professionnel de l'année en cours n'a pas pu être réalisé dans des délais compatibles avec le calendrier indiqué en annexe IV, il adresse copie de l'entretien réalisé l'année précédente.

Sur cette base, l'IGAP procède à une inter-comparaison des mérites des différents ayants-droits, quel que soit leur secteur d'affectation. Il peut le cas échéant s'appuyer sur l'avis du chef du SRFD, s'agissant des attachés servant dans l'enseignement technique, ou sur l'avis du chef de service de l'enseignement supérieur et de la recherche à la DGER, s'agissant des attachés servant dans l'enseignement supérieur.

L'IGAP peut donc modifier, à la hausse ou à la baisse, le montant proposé par le notateur : il informe préalablement le notateur des modifications qu'il envisage, avant de les adresser à l'administration centrale. Il peut, s'il le souhaite, réunir les notateurs pour leur exposer sa proposition d'harmonisation.

Dans tous les cas, l'IGAP s'assure du respect de l'enveloppe distribuée au titre de la PFR, qui lui a été notifiée par l'administration centrale.

L'IGAP saisit les données et les montants relatifs à la PFR pour les attachés de son inter-région dans EPICEA (en 2009, ce sera dans un tableau annexe) et l'adresse au BCPRI. Il signale au sous-directeur mobilité, emplois, carrières les éventuelles difficultés et les cas particuliers (copie au bureau de gestion de l'agent).

Après validation par l'administration centrale, le notateur complète le formulaire de notification de la PFR (annexe V-4), extrait à partir du SIRH, et le communique à l'agent. Ce formulaire comprend des éléments statistiques sur la distribution de la prime pour l'année en cours afin de permettre à l'agent de se situer par rapport à l'ensemble du corps. **En aucun cas, le notateur ne communique à l'agent sa proposition de part liée aux résultats avant la procédure d'harmonisation et la validation définitive des montants par l'administration centrale.**

Les structures où plus de 10 attachés sont affectés procèdent elles-mêmes à la répartition de la part liée aux résultats, dans le respect de l'enveloppe notifiée par le BCPRI (cas de la plupart des directions de l'administration centrale).

## ANNEXE IV

**MODALITES DE VERSEMENT, MODALITES DE RECOURS, CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE****IV – 1 Modalités de versement**

Pour l'année 2009, le PFR se substitue aux primes et indemnités dont des avances mensuelles ont été attribuées depuis le début de l'année.

**Une bascule de primes sera effectuée sur la paye du mois d'octobre. Cette bascule ne prend pas en compte les éléments de calcul de la part liée aux résultats qui est versée sur la paye de décembre.**

**Les indemnités versées habituellement en deux temps (août et décembre) feront l'objet d'un traitement spécifique.**

La PFR apparaît sur les fiches de paye, sous forme de 3 lignes intitulées :

- PFR : part fonctions
- PFR : part résultats
- PFR : versement exceptionnel

Pour l'année 2010 : la PFR sera mensualisée selon les modalités suivantes.

Les mensualités représenteront :

- 1/12ème de la part liée aux fonctions de l'année précédente,
- 1/12ème de la part liée aux résultats, affectée du coefficient multiplicateur 2 (fourchette basse de modulation de la part résultat). Si, toutefois, la part liée aux résultats attribuée l'année n a conduit à retenir un coefficient multiplicateur inférieur à 2, ce coefficient sera retenu comme base de la mensualisation de l'année n + 1.

**IV – 2 Modalités de présentation locale du dispositif de la PFR**

La présente note de service a fait l'objet d'une communication au comité technique paritaire ministériel du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

La présentation du dispositif, les éventuelles orientations retenues localement pour la modulation de la part liée aux résultats peuvent faire l'objet d'une présentation lors d'un comité technique paritaire local, sous réserve que plus de 3 agents soient concernés. A cette occasion, la répartition par poste des parts liées aux fonctions, telle qu'elle aura été arrêtée à l'issue du dialogue entre le directeur, l'IGAP et l'administration centrale, pourra être présentée.

**IV – 3 Modalités de recours**

Les montants alloués à titre individuel sur la part liée aux résultats peuvent faire l'objet de recours, hiérarchique d'abord, puis le cas échéant, auprès du président de la CAP .

Dans le premier cas, l'agent sollicite un entretien auprès de son notateur. Celui-ci reçoit l'agent requérant dans un délai de 15 jours. Si le désaccord persiste à l'issue de cet entretien, l'agent concerné formalise son recours par écrit à l'attention du président de la commission administrative paritaire du corps d'origine et en adresse concomitamment copie à son notateur, à l'IGAP territorialement compétent et à son bureau de gestion.

Dans la mesure où la procédure d'attribution des primes est annuelle et donne lieu à une liquidation sur la paye de décembre pour l'année en cours, tout recours qui n'a pas été introduit dans les deux mois suivant la date de notification ou, à défaut, dans les deux mois suivant le versement du reliquat de prime de l'année en cause, sera rejeté.

#### IV – 3 Calendrier de mise en oeuvre pour l'année 2009

<b>Actions à conduire</b>	<b>Date limite</b>
Retour du formulaire de proposition de détermination de la part liée aux fonctions par les notateurs auprès de l'IGAP (Annexe V-1)	17 juillet 2009
Transmission par l'IGAP au BCPRI des formulaires de proposition validés	24 juillet 2009
Transmission par le BCPRI aux agents de la notification individuelle des éléments constitutifs théoriques de la prime de fonctions et de résultats (Annexe V-2)	1er septembre 2009
Communication éventuelle sur la PFR au CTP local	Second semestre 2009
Réalisation des entretiens d'évaluation par les notateurs	15 septembre 2009
Notification du montant proposé au titre de la part liée aux résultats par le notateur à l'IGAP (Annexe V-3)	21 septembre 2009
Mise en œuvre de la procédure de mise en cohérence et de contrôle d'enveloppe par l'IGAP, avec le cas échéant réunion des directeurs concernés	28 septembre 2009
Saisie des montants proposés par l'IGAP	5 octobre 2009
Enregistrement et validation par le BCPRI des montants harmonisés par les IGAP	12 octobre 2009
Substitution à montant égal des régimes indemnitaires existants par la PFR	Paye d'octobre 2009
Communication par le BCPRI à chaque notateur du formulaire individuel de notification des montants alloués au titre de la PFR 2009	30 novembre 2009
Complément de cette fiche, notamment sur les aspects « conclusions de l'entretien professionnel » par le notateur. Notification individuelle des montants alloués au titre de la PFR.	2 novembre
Régularisation de la PFR pour l'année 2009 (part liée aux fonctions / modulation de la part liée aux résultats)	Paye de décembre 2009
Formulation éventuelle d'un recours par l'agent auprès du président de la CAP	1 <sup>er</sup> mars 2010
Présentation d'une évaluation du dispositif de la PFR	1 <sup>er</sup> semestre 2010

ANNEXE V  
**FORMULAIRES POUR LA MISE EN OEUVRE DE LA PFR**

**V – 1 Détermination de la part liée aux fonctions**

**PROPOSITION DE DETERMINATION DE LA PART LIEE AUX FONCTIONS**

Renseignements relatifs au poste	Renseignements relatifs à l'agent occupant le poste
Intitulé de la structure : .....	Nom : ..... Prénom : .....
Adresse d'exercice : ..... .....	N° EPICEA : ..... Corps ou emploi : ..... Grade : .....
Intitulé du poste : .....	Poste sous l'autorité hiérarchique directe de <sup>1</sup> : .....
Nombre d'agents encadrés (en ETP) : ..... - effectif théorique : ..... - effectif physique présent au 1/07/2009 : .....	
Description sommaire des activités du poste <sup>2</sup> : ..... ..... ..... .....	

<b>Proposition de coefficient multiplicateur de la part liée aux fonctions au sens de l'annexe II</b>	
Justification (si nécessaire) : ..... ..... .....	

Signature du notateur	Avis de l'IGAP
	'Conforme : <input type="checkbox"/> ' Non conforme : <input type="checkbox"/> Si non, nouveau coefficient multiplicateur proposé : ..... Justification : ..... ..... ..... Date et Signature de l'IGAP

1 Si nécessaire joindre un organigramme  
 2 Joindre une fiche de poste détaillée

**V – 2 -Notification individuelle des éléments constitutifs théoriques de la prime de fonctions et de résultats**

**NOTIFICATION INDIVIDUELLE DES ELEMENTS THEORIQUES  
CONSTITUTIFS DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS**

Nom :	
Prénom :	
N° EPICEA :	
Affectation administrative :	
Affectation opérationnelle :	
Corps ou emploi :	
Grade	
Résidence administrative :	

**Primes 2008**

Apport moyen théorique 2008 (taux 100) compte tenu du grade, de l'échelon, de la fonction et du secteur d'affectation	
---	--

**Renseignements relatifs à la PFR théorique pour 2009**

Fonctions exercées <sup>3</sup> :	
Coefficient multiplicateur de la part liée aux fonctions :	
Montant de la part liée aux fonctions (sur la base d'un temps plein en année pleine)	.....€
Fourchette de variation théorique de la part liée aux résultats, calculée avec un coefficient multiplicateur entre 2 et 4 (annexe 3) <sup>4</sup> (sur la base d'un temps plein en année pleine) :	De.....€ A.....€
Complément indemnitaire transitoire <sup>5</sup> (garanti pour 2009, 2010, 2011)	
Fourchette de variation théorique de la PFR 2009 (somme des éléments précédents)	De .....€ A .....€

Le chef du bureau de la coordination de la paye et des régimes indemnitaires

<sup>3</sup> selon la classification de l'annexe II-1

<sup>4</sup> des modulations inférieures sont possibles lorsque la manière de servir est insuffisante

<sup>5</sup> voir annexe II-3 : le complément indemnitaire transitoire est réservé aux situations où le montant théorique de PFR (coefficient de part résultat fixé à 3) est inférieur à l'apport moyen des primes perçues en 2008 (taux 100 %)

### V – 3 Proposition de modulation de la part liée aux résultats

<b>PROPOSITION DE MODULATION DE LA PART LIEE AUX RESULTATS</b>
--

(A adresser à l'IGAP territorialement compétent par le notateur de l'agent)

Nom :	
Prénom :	
N° EPICEA :	
Affectation administrative :	
Affectation opérationnelle :	
Corps ou emploi :	
Grade	
Résidence administrative :	

<b>Proposition de montant de PFR part liée aux résultats pour 2009</b>	
--	--

Proposition de coefficient multiplicateur de la part liée aux résultats (entre 2 et 4, selon manière de servir- annexe III) :	
Montant de référence (lié au grade- annexe I)	
Montant de la part liée aux résultats <sup>6</sup> (sur la base d'un temps plein en année pleine) :	.....€

Justification (le cas échéant):

**Date et signature du notateur**

---

**Avis de l'IGAP**

(A adresser au BCPRI – à l'attention de Mme Casteran - Copie pour information au notateur)

' Conforme

' révision du coefficient multiplicateur

**Coefficient multiplicateur retenu :**

Justification (le cas échéant):

**Date et signature de l'IGAP**

---

<sup>6</sup> des coefficients inférieurs à 2 sont possibles lorsque la manière de servir est insuffisante. Ils doivent être justifiés par un rapport.

**V – 4 Notification individuelle définitive des montants alloués au titre de la PFR**

**NOTIFICATION INDIVIDUELLE DES MONTANTS ALLOUES AU TITRE DE LA PFR**

Année de référence : 2009

Renseignements relatifs à l'agent	Renseignements relatifs au temps de travail pendant l'année de référence <sup>7</sup>
<p>Nom : Prénom : Grade ou emploi : Affectation administrative :..... ..... Affectation opérationnelle : ..... ..... Fonctions exercées (au 01/09/2009)..... ..... Coefficient de la part liée aux fonctions : .....  En cas de changement de fonctions sur l'année de référence :  <b>Coefficient moyen sur la période de référence :</b></p>	<p>Temps partiel : non, Si oui, quotité de temps de travail : ..... % (calculé en fonction de l'incidence paye au prorata des périodes de temps partiel effectuées sur l'année civile)  Autres renseignements susceptibles d'influencer le montant de prime alloué pour l'année de référence (mutation, reprise en paye, congé maladie supérieur à ... mois, CLD, ..... ) : ..... ..... Compte tenu des éléments ci-dessus reflétant la situation enregistrée dans le SIRH au 01/09 de l'année de référence, le pourcentage de proposition des primes par rapport à la situation d'un agent du même grade occupant les mêmes fonctions et ayant travaillé à temps plein pendant toute l'année de référence est de ..... %<sup>8</sup></p>

**RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX CONCLUSIONS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**  
(reprise de la rubrique "Appréciation générale, Points forts, Points à améliorer (y compris par le service)" du compte rendu individuel d'évaluation)

<sup>7</sup> Tel qu'il est connu au 1<sup>er</sup> septembre de l'année de référence

<sup>8</sup> Ce % est susceptible de varier si la situation enregistrée dans le SIRH au 1er septembre n'est pas à jour ou si la quotité de temps de travail, ou les congés maladie accordés entre le 01/09 et le 31/12 de l'année de référence, ne sont pas stables.

## MONTANT DE PFR ALLOUE AU TITRE DE L'ANNEE 2009

	Coefficient multiplicateur	Montant de la part de référence (selon le grade)	% de proratisation (en fonction du temps de travail)	Montant proratisé annuel 2009	Montant total de primes allouées en 2008	% de proratisation 2008
Part liée aux fonctions						
Part liée aux résultats						
Complément indemnitaire transitoire						
<b>TOTAL</b>						

Date et signature du notateur :

L'agent ci-dessus désigné reconnaît avoir pris connaissance du montant des primes de fonctions et de résultats qui lui est alloué au titre de l'année 2009.  
Date et signature :

Tout agent souhaitant contester le montant qui lui a été alloué au titre de la PFR doit en préalable formuler un recours gracieux auprès de son notateur, qui le reçoit dans un délai de 15 jours. Si le désaccord persiste, il peut déposer un recours auprès du président de la CAP de son corps d'origine dans un délai de 2 mois à compter de la notification. Il adresse copie de ce recours à son bureau de gestion, à son notateur et à l'IGAP territorialement compétent. Le recours formulé au-delà de ce délai ne serait pas traité.

	Intervalle contenant 90% des modulations			Médiane des modulations		
	AC	SD/EP	SD/EP logés	AC	SD/EP	SD/EP logés
Coefficient multiplicateur de la part liée aux fonctions						
Coefficient multiplicateur de la part liée aux résultats						
Grade	Intervalle contenant 90% des modulations <sup>9</sup>			Médiane des montants versés		
Attaché						
Attaché principal						
Chef de mission						

<sup>9</sup> Les taux de proratisation liée au temps de travail ont été ramenés à une base 100. Les compléments indemnitaires transitoires ne sont pas inclus dans ce calcul des primes

**ANNEXE VI -1  
EXEMPLES DE CALCUL DE LA PFR**

**Administration centrale**

Chef de mission  
Part fonctionnelle : 3 500 €  
Part résultat : 2 400 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application aux statuts d'emploi (chef de mission)	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime chef de mission *	
					de	à
<b>5</b>	17 500	de 2 à 4	4 800	9 600	<b>22 300</b>	<b>27 100</b>
<b>4</b>	14 000		4 800	9 600	<b>18 800</b>	<b>23 600</b>
<b>3,5</b>	12 250		4 800	9 600	<b>17 050</b>	<b>21 850</b>
<b>3</b>	10 500		4 800	9 600	<b>15 300</b>	<b>20 100</b>
<b>2,5</b>	8 750		4 800	9 600	<b>13 550</b>	<b>18 350</b>

Attaché principal  
Part fonctionnelle : 3 200 €  
Part résultat : 2 200 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché principal	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché principal *	
					de	à
<b>5</b>	16 000	de 2 à 4	4 400	8 800	<b>20 400</b>	<b>24 800</b>
<b>4</b>	12 800		4 400	8 800	<b>17 200</b>	<b>21 600</b>
<b>3,5</b>	11 200		4 400	8 800	<b>15 600</b>	<b>20 000</b>
<b>3</b>	9 600		4 400	8 800	<b>14 000</b>	<b>18 400</b>
<b>2,5</b>	8 000		4 400	8 800	<b>12 400</b>	<b>16 800</b>

Attaché  
Part fonctionnelle : 2 600 €  
Part résultat : 1 700 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché *	
					de	à
<b>5</b>	13 000	de 2 à 4	3 400	6 800	<b>16 400</b>	<b>19 800</b>
<b>4</b>	10 400		3 400	6 800	<b>13 800</b>	<b>17 200</b>
<b>3,5</b>	9 100		3 400	6 800	<b>12 500</b>	<b>15 900</b>
<b>3</b>	7 800		3 400	6 800	<b>11 200</b>	<b>14 600</b>
<b>2,5</b>	6 500		3 400	6 800	<b>9 900</b>	<b>13 300</b>

\* pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante (cf. annexe III)

**ANNEXE VI -1  
EXEMPLES DE CALCUL DE LA PFR**

**Services déconcentrés-établissements publics (agent non logés)**

Chef de mission ou secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur

Part fonctionnelle : 2 900 €

Part résultat : 2 000 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application aux statuts d'emploi (chef de mission, secrétaire général d'EPESAV)	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime statut d'emploi *	
					de	à
<b>5</b>	14 500	de 2 à 4	4 000	8 000	<b>18 500</b>	<b>22 500</b>
<b>4</b>	11 600		4 000	8 000	<b>15 600</b>	<b>19 600</b>
<b>3,5</b>	10 150		4 000	8 000	<b>14 150</b>	<b>18 150</b>
<b>3</b>	8 700		4 000	8 000	<b>12 700</b>	<b>16 700</b>
<b>2,5</b>	7 250		4 000	8 000	<b>11 250</b>	<b>15 250</b>

Attaché principal

Part fonctionnelle : 2 500 €

Part résultat : 1 800 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché principal	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché principal *	
					de	à
<b>5</b>	12 500	de 2 à 4	3 600	7 200	<b>16 100</b>	<b>19 700</b>
<b>4</b>	10 000		3 600	7 200	<b>13 600</b>	<b>17 200</b>
<b>3,5</b>	8 750		3 600	7 200	<b>12 350</b>	<b>15 950</b>
<b>3</b>	7 500		3 600	7 200	<b>11 100</b>	<b>14 700</b>
<b>2,5</b>	6 250		3 600	7 200	<b>9 850</b>	<b>13 450</b>

Attaché

Part fonctionnelle : 1 750 €

Part résultat : 1 600 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché *	
					de	à
<b>5</b>	8 750	de 2 à 4	3 200	6 400	<b>11 950</b>	<b>15 150</b>
<b>4</b>	7 000		3 200	6 400	<b>10 200</b>	<b>13 400</b>
<b>3,5</b>	6 125		3 200	6 400	<b>9 325</b>	<b>12 525</b>
<b>3</b>	5 250		3 200	6 400	<b>8 450</b>	<b>11 650</b>
<b>2,5</b>	4 375		3 200	6 400	<b>7 575</b>	<b>10 775</b>

\* pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante (cf. annexe III)

**ANNEXE VI -1  
EXEMPLES DE CALCUL DE LA PFR**

**Services déconcentrés - établissements publics (agent logés)**

Chef de mission  
Part fonctionnelle : 2 900 €  
Part résultat : 2 000 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application aux statuts d'emploi (chef de mission, secrétaire général d'EPESAV)	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime statuts d'emploi *	
					de	à
<b>2,5</b>	7 250	de 2 à 4	4 000	8 000	<b>11 250</b>	<b>15 250</b>
<b>2</b>	5 800		4 000	8 000	<b>9 800</b>	<b>13 800</b>
<b>1,78</b>	5 162		4 000	8 000	<b>9 162</b>	<b>13 162</b>
<b>1,5</b>	4 350		4 000	8 000	<b>8 350</b>	<b>12 350</b>
<b>1,25</b>	3 625		4 000	8 000	<b>7 625</b>	<b>11 625</b>

Attaché principal  
Part fonctionnelle : 2 500 €  
Part résultat : 1 800 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché principal	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché principal *	
					de	à
<b>2,5</b>	6 250	de 2 à 4	3 600	7 200	<b>9 850</b>	<b>13 450</b>
<b>2</b>	5 000		3 600	7 200	<b>8 600</b>	<b>12 200</b>
<b>1,78</b>	4 450		3 600	7 200	<b>8 050</b>	<b>11 650</b>
<b>1,5</b>	3 750		3 600	7 200	<b>7 350</b>	<b>10 950</b>
<b>1,25</b>	3 125		3 600	7 200	<b>6 725</b>	<b>10 325</b>

Attaché  
Part fonctionnelle : 1 750 €  
Part résultat : 1 600 €

Coefficient directeur de la part fonctionnelle	Application au grade d'attaché	Modulation du coefficient directeur de la part performance	Modulation à 2	Modulation à 4	Total prime attaché *	
					de	à
<b>2,5</b>	4 375	de 2 à 4	3 200	6 400	<b>7 575</b>	<b>10 775</b>
<b>2</b>	3 500		3 200	6 400	<b>6 700</b>	<b>9 900</b>
<b>1,78</b>	3 115		3 200	6 400	<b>6 315</b>	<b>9 515</b>
<b>1,5</b>	2 625		3 200	6 400	<b>5 825</b>	<b>9 025</b>
<b>1,25</b>	2 188		3 200	6 400	<b>5 388</b>	<b>8 588</b>

\* pour une manière de servir satisfaisante ou très satisfaisante (cf. annexe III)

**ANNEXE VI-2 :  
SITUATION DES INDEMNITES AVANT PASSAGE A LA PFR**

**INDEMNITES PERCUES PAR LES ATTACHES EN 2008**

**Répartition des montants par échelon (2008)  
(base de calcul pour le complément indemnitaire transitoire)**

Corps grade	Ech	Administration centrale		Services déconcentrés		Enseignement (non logés)	Enseignement (logés)		
		Total autres fonctions	Total Chefs de bureau	Total autres fonctions	Total Chefs de service	Total autres fonctions	Total autres fonctions		
CM (AA)	7	15 870	16 650		18 286				
CM (AA)	6				17 359	IGEE/ICM/IFTS	IGEE/ICM		
CM (AA)	5				16 771				
CM (AA)	4				16 200	fourchette	fourchette		
CM (AA)	3				15 581	2 600 € / 10 000 €	2 750 € / 4 000 €		
CM (AA)	2				14 947	moyenne	moyenne		
CM (AA)	2				16 617	6 675 €	3 750 €		
CM (AA)	1				14 345				
AAPal	10	12 456	13 704	11 704	16 400				
AAPal	9			14 563	15 809	11 350	15 852	IGEE/ICM/IFTS	IGEE/ICM
AAPal	8					10 967	15 258		
AAPal	7					10 651	14 406	fourchette	fourchette
AAPal	6					9 969	13 709	4 500 € / 9 500 €	2 500 € / 6 700 €
AAPal	5					9 624	13 175		
AAPal	4					9 251	12 596	moyenne	moyenne
AAPal	3					8 925	12 092	8 000 €	2 500 €
AAPal	2			8 599	11 587				
AAPal	1			8 130	10 861				
AA	12	10 313	11 093	8 646	12 161				
AA	11			11 628	12 408	8 376	11 731	IGEE/ICM/IFTS	IGEE/ICM
AA	10					8 022	11 167		
AA	9					7 693	10 643	fourchette	fourchette
AA	8					7 516	10 361	2 000 € / 9 500 €	900 € / 5 500 €
AA	7					7 280	9 985		
AA	6					6 985	9 515	moyenne	moyenne
AA	5					6 732	9 112	6 900 €	2 300 €
AA	4			6 538	8 804				
AA	3			6 378	8 548				
AA	2			6 268	8 374				
AA	1			6 040	8 011				