



ministère  
de l'écologie, du  
développement et de  
l'aménagement  
durables

direction générale  
du personnel  
et de l'administration  
Service du personnel,  
Mission des études et  
des rémunérations

## **CIRCULAIRE 2007**

### **relative aux règles de gestion de l'indemnité spécifique de service**

La présente circulaire remplace la circulaire du 17 mai 2005 en y apportant quelques modifications et elle a pour objet :

- d'expliquer le contenu des textes réglementaires (décret 2003-799 du 25 août 2003 modifié par le décret 2006-1479 du 29 novembre 2006 et arrêté du 25 août 2003 modifié par l'arrêté du 29 novembre 2006 fixant les modalités d'application du décret précité).
- d'apporter les règles ou recommandations sur la gestion de cette indemnité versée aux fonctionnaires des corps techniques du ministère de l'écologie du développement et de l'aménagement durables (MEDAD).

La circulaire aborde successivement les points ci-après :

- I - règles générales d'application des textes réglementaires.
- II - règles particulières.
- III - modalités de versement.
- IV - détermination et répartition de la dotation globale.

\*\*\*\*\*



# SOMMAIRE

I - REGLES GENERALES.....	2
I-1- Les bénéficiaires : .....	2
I-2- Modalités de calcul de l'indemnité : .....	2
I-3- Valeur du taux de base et du montant spécifique de base : .....	3
I-4 - Le coefficient de service : .....	3
I-5 - Le coefficient de grade : .....	3
I-6 - Les bonifications pour emploi ou compétences spécifiques : .....	3
I-7 - La modulation individuelle.....	4
A) Le volet réglementaire : .....	4
B) Les règles de fixation de la modulation individuelle : .....	5
I-8 – Les temps de présence : .....	8
I-9 - Détermination du coefficient de modulation individuelle d'un agent.....	10
II - REGLES PARTICULIERES.....	11
II-1 - Elèves en scolarité à l'école ENPC-ENTPE-ENTE ou agent issu d'un corps technique et intégrant l'ENA : .....	11
II-2 - Agents recrutés à l'issue du concours comme Contrôleurs, dessinateurs et experts techniques et recrutés sur titres : .....	12
II-3 - Permanents syndicaux : .....	12
II-4 - Travailleurs handicapés : .....	12
III - LES MODALITES DE VERSEMENT.....	13
III-1 – Les règles générales : .....	13
III-2 - Les cas particuliers : .....	13
IV - DETERMINATION DE LA DOTATION GLOBALE DU SERVICE.....	15
IV-1 - détermination de la dotation globale pour un service.....	15
IV-2 - Répartition de la dotation globale pour un service et bilan.....	15
ANNEXE 1.....	16
COEFFICIENTS DE SERVICE.....	16
ANNEXE 2.....	21
COEFFICIENT DE MODULATION INDIVIDUELLE.....	21
ANNEXE 3.....	22
COEFFICIENT DE GRADE.....	22
ANNEXE 4.....	23
Désignation des responsables d'harmonisation et composition des groupes d'harmonisation des coefficients individuels .....	23
GROUPES 2 en services déconcentrés ou spécialisés.....	23
Groupes harmonisés.....	23
SERVICES OU DIRECTIONS CONCERNES.....	23
GROUPES 3 et 4 en services déconcentrés ou spécialisés.....	23
SERVICES OU DIRECTIONS CONCERNES.....	23
GROUPES 2 à 4 en services centraux.....	23
SERVICES ou DIRECTIONS CONCERNES.....	23
Groupe 2, 3 et 4.....	23
CGPC- MILOS- MIGT.....	23
ANNEXE 5.....	24
Calcul de l'avance.....	24
ANNEXE 6.....	25
Temps de présence en FONCTION de la DATE de NOMINATION dans le POSTE ACTUEL.....	25
Temps de présence en FONCTION de la DATE de NOMINATION dans le POSTE SUIVANT.....	26
ANNEXE 7 : modèle de notification.....	27

\*\*\*\*\*

## I - REGLES GENERALES

### I-1- Les bénéficiaires :

L'article 1 du décret du 25 août 2003 modifié fixe limitativement la liste des fonctionnaires des corps techniques de l'équipement qui peuvent, dans la limite des crédits ouverts à cet effet, bénéficier de l'indemnité spécifique de service.

### I-2- Modalités de calcul de l'indemnité :

Le décret et l'arrêté et l'arrêté du 25 août 2003 modifiés définissent les différents paramètres qui interviennent dans le calcul du montant annuel de l'indemnité spécifique de service pour chaque catégorie de bénéficiaires.

Il s'agit :

- du taux de base ou du montant spécifique de base.
- du coefficient de modulation par service variant de 0,8 à 1,2 (article 2 de l'arrêté).
- du coefficient de grade variant de 7,5 points à 75 points suivants les grades (article 4 du décret).
- du coefficient de modulation individuelle (article 7 du décret et article 3 de l'arrêté).
- des éventuelles bonifications pour certains emplois (article 5 du décret).

Comme pour l'ensemble du régime indemnitaire, se rajoute dans les paramètres de calcul le temps de présence de l'agent.

**Le taux de base et le coefficient de modulation par service s'appliquent à toutes les catégories d'agents bénéficiant de l'ISS à l'exception :**

- des fonctionnaires détenant le grade d'ingénieur général des ponts et chaussées ou d'ingénieur en chef des ponts et chaussées.
- des ingénieurs détachés sur un emploi fonctionnel ou occupant une fonction visé à l'article 6 du décret. A titre d'information, pour les services déconcentrés, il s'agit des directeurs ou chefs de service ( DRE, DDE, DIR, Directeur délégué, SM, SN, SSBA, CETE, CIFP.....).

Pour ces agents, **le montant spécifique de base s'applique sans référence à un coefficient de service.**

Il en résulte que la dotation annuelle d'un agent est le résultat obtenu à partir d'une des deux formules suivant le cas considéré :

• Soit **dotation annuelle de base = taux de base \* coefficient de service \* (coefficient de grade + éventuelle bonification ) \* coefficient de modulation individuelle \* temps de présence.**

• Soit **dotation annuelle de base = montant spécifique de base \* coefficient de grade \* coefficient de modulation individuelle \* temps de présence.**

### **I-3- Valeur du taux de base et du montant spécifique de base :**

L'arrêté du 29 novembre 2006 fixe la valeur du taux de base à **356,53 €** et celle du montant spécifique de base à **351,92 €**.

Ces valeurs sont reconduites chaque année pour le calcul des montants indemnitaires individuels tant qu'un nouvel arrêté modificatif n'en aura pas fait évoluer les valeurs.

### **I-4 - Le coefficient de service :**

L'article 2 du décret définit le coefficient dont la valeur est comprise entre 0,80 et 1,20 (cf. annexe de l'arrêté du 25 août 2003 modifié par l'arrêté du 29 décembre 2006.

► voir Annexe 1

### **I-5 - Le coefficient de grade :**

Les coefficients de grades (cf. article 4 du décret) sont définis en points et varient de 7,5 points à 75 points.

► voir Annexe 3

Si un agent change de grade en cours d'année, le calcul indemnitaire doit alors s'effectuer au prorata temporis des deux positions de gestion.

### **I-6 - Les bonifications pour emploi ou compétences spécifiques :**

Les conditions d'obtention de ces bonifications liées à un emploi ou à des compétences particulières sont déterminées par l'article 5 du décret et sont exprimées en nombre de points comme pour les coefficients attribués aux grades et aux corps.

► **Une bonification de 8 points** peut être attribuée aux ingénieurs des ponts et chaussées du premier grade ou aux ingénieurs divisionnaires des travaux publics de l'Etat détachés dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du premier ou du deuxième groupe, adjoints à un directeur ou à un chef de service déconcentré.

► **Une bonification de 4 points** peut être attribuée aux agents :

-Ingénieurs des travaux publics de l'Etat n'ayant pas atteint le 7<sup>e</sup> échelon de leur grade.

-Techniciens supérieurs principaux et en chefs y compris détachés dans un emploi de « chef de subdivision ».

-Contrôleurs principaux et divisionnaires.

S'ils ont un des emplois éligibles suivants correspondant à des sujétions ou responsabilités particulières :

-Placés à la tête d'une unité à compétence territoriale.

-Chargés de responsabilités territoriales à compétences routières.

- Chefs de centre chargés de l'information routière et de la gestion de crise.
- Exerçant des fonctions de chef de parc.

Cette bonification a pour objet de compenser des contraintes de service spécifiques liées aux poste et aux fonctions exercées (forte disponibilité en dehors des heures normales de travail entraînant des sujétions ou polyvalence des domaines d'intervention).

Les bonifications seront attribuées au vu des effectifs réels, pondérés des temps de présence et des quotités de temps et s'ajoutent aux coefficients de grade prévus à l'article 4 du décret. **Elles sont donc modulées par la valeur du coefficient individuel** fixée à l'agent pour sa manière de servir.

➤ **Une bonification de 4 points** peut être attribuée aux ingénieurs des travaux publics n'ayant pas atteint le 7<sup>e</sup> échelon de leur grade et bénéficiant de la qualification de « senior » qui leur est attribuée en raison de leur compétence, après avis d'un des comités de domaine, par le ministre chargé de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables. La qualification d'ingénieur des TPE senior est attribuée principalement à des agents affectés au sein des services techniques centraux, des CETE, des organismes et laboratoires de recherche, de la DREIF (pour le pôle réseau scientifique et technique, la DUSD, la DESD...) ou à la DGPA (SIPA) en raison de leur expertise ou de leur spécialisation dans un domaine donné.

**Un arrêté ministériel annuel fixera la liste des emplois éligibles à bonification.**

Dès qu'un ingénieur des TPE atteint le 7<sup>e</sup> échelon de son grade il perd le bénéfice de toute bonification au titre des alinéas de l'art 5 du décret du 25 août 2003 modifié.

Chaque année, en fin d'exercice, le chef de service adressera un bilan complet de la gestion de l'ISS incluant les informations relatives à l'attribution de bonifications aux agents éligibles. ► **extraction de l'application ISS ou SARA – voir page 15.**

## **I-7 - La modulation individuelle**

### **A) Le volet réglementaire :**

L'article 7 du décret prévoit la modulation individuelle de l'indemnité spécifique de service pour tenir compte des fonctions exercées et de la qualité des services rendus.

L'arrêté fixe, dans son article 3, en fonction du corps, du grade ou de l'emploi, les limites minimales et maximales à l'intérieur desquelles les coefficients de modulation individuelle peuvent normalement évoluer. ► **voir Annexe 2**

L'arrêté précise que les coefficients individuels peuvent, par dérogation, être fixés en dessous des minima sans limite de seuil.

## **B) Les règles de fixation de la modulation individuelle :**

### B1- sur l'amplitude de la modulation individuelle :

Il revient aux chefs de service ou aux directeurs d'utiliser la modulation du coefficient individuel, de telle sorte que le montant de la dotation attribuée à chaque agent tienne compte des fonctions exercées et de la qualité des services rendus. La manière de servir est mesurée notamment par l'efficacité de l'agent dans l'atteinte des résultats par rapport aux objectifs fixés et par le niveau de ses responsabilités comparé à ceux des agents de son grade.

Il est possible d'utiliser l'ensemble de l'amplitude de variation du coefficient de modulation individuelle dont les bornes sont fixées pour chaque grade par l'article 3 de l'arrêté. ► **voir Annexe 2**

### B2 - sur la fixation et l'évolution des coefficients de modulation individuelle :

Un agent sur une année donnée peut voir son coefficient varier significativement par rapport à l'année précédente pour tenir compte de sa manière de servir au cours de l'année.

**Un rapport circonstancié du directeur ou du chef de service sera établi systématiquement pour les agents qui se voient proposer un coefficient individuel se situant hors des limites fixées à l'alinéa 1 de l'article 3 de l'arrêté.**

Pour l'ensemble des corps, les coefficients individuels seront fixés de manière à comporter au plus trois décimales. Les coefficients sont échelonnés selon des **intervalles de 0,05 à l'exception des agents appartenant au groupe 1 d'harmonisation** (voir la liste ci-après au B3) pour lesquels les intervalles sont de **0,025** en raison de l'impact important des coefficients de grade élevés sur la valeur financière d'un intervalle.

Dans le cadre d'une promotion d'un agent au grade supérieur ou dans un autre corps, la dotation ne pourra pas être inférieure à celle détenue par l'agent dans son ancien grade ou corps d'origine, sauf si la manière de servir le justifie.

En cas de changement d'échelon entraînant une évolution du coefficient de grade (exemple d'un ITPE passant du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelon), le coefficient de modulation individuelle attribué doit rester constant car la manière de servir de l'agent ne varie pas.

Cependant il est souhaitable de fixer un coefficient de modulation individuelle qui se situe normalement dans la partie inférieure de la fourchette de modulation tout en veillant à obtenir une dotation individuelle au moins égale à celle de son ancien grade, si la manière de servir le justifie.

**Les dispositions de la circulaire du 17 mai 2005 s'appliquant aux agents du corps des ingénieurs des TPE concernés par le principalat (anciennement Contrat de Fin de Carrière) ou retraits à un grade supérieur, ne s'appliquent plus. Les coefficients de ces agents doivent être fixés selon le dispositif de droit commun s'appliquant à tout le corps.**

Dans le cas d'un agent de retour de détachement ou de disponibilité, le coefficient individuel sera déterminé en fonction du poste occupé et des éventuelles références connues au MEDAD.

---

En l'absence d'information, les services veilleront à garantir que l'agent obtienne un coefficient de modulation individuelle provisoire au moins égal au minimum fixé pour chaque grade à l'article 3 du décret du 23 août 2003 modifié.

B3 - sur la procédure d'harmonisation :

L'harmonisation est la synthèse des propositions provenant des services qui permet, pour chaque groupe d'harmonisation l'obtention d'une moyenne des coefficients de modulation individuelle égale à 1 pour un groupe donné.

Le responsable d'harmonisation pilote le processus et procède aux arbitrages nécessaires.

L'ensemble du processus d'harmonisation, intégrant la tenue de commissions indemnitaires, devra être achevé au plus tard au moment de la préliquidation de la paie de décembre.

Pour tenir compte des faibles effectifs dans certains grades au niveau d'une direction centrale ou dans certains services implantés au niveau régional ou départemental, et pour permettre d'effectuer l'harmonisation avec un plus grand nombre d'agents, **des groupes sont constitués comme suit :**

Groupe 1 : avec 4 sous-groupes

- agents de grade IGPC.
- agents de grade ICPC.
- emplois de décideurs (ex : chefs de service d'administration centrale ou de SD, directeurs...)
- agents en postes dans d'autres ministères ou organismes (ex : agents mis à disposition ou en position normale d'activité dans d'autres ministères)

Groupe 2 : avec 4 sous-groupes

- agents de grade IPC.
- agents de grades IDTPE détachés dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE 1.
- agents de grades IDTPE détachés dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE 2.
- agents de grades IDTPE.

Groupe 3 : agents de grade ITPE.

Groupe 4 : avec 5 sous-groupes

- agents de grades TSC-TSP détachés dans l'emploi fonctionnel de chef de subdivision, TSC et TSP.
- agents de grade TSE.
- agents de grades Contrôleur divisionnaire-Contrôleur principal.
- agents de grades Contrôleur, conducteurs principaux et conducteurs.
- agents de grades dessinateurs chef de groupe 1ère et 2ème classe, dessinateurs, experts techniques principaux et experts techniques.

**Dans chacun des groupes, la valeur de la moyenne des coefficients individuels doit être égale à 1, hors sujétions d'intérim allouée à certains agents.**

**La moyenne de chaque sous-groupe devra tendre vers 1 en étant comprise entre 0,95 et 1,05 afin de faciliter l'exercice d'harmonisation des populations de moins de 10 agents.**



---

**Les responsables d'harmonisation doivent obligatoirement associer les chefs de service des agents qui lui sont rattachés dans l'établissement des propositions.**

Pour les fonctionnaires affectés dans d'autres administrations, comme les agents «mis à disposition», les coefficients individuels seront fixés par le directeur général du personnel et de l'administration après avis de l'autorité auprès de laquelle ils sont placés.

L'harmonisation de l'ensemble des coefficients individuels s'effectuera en tenant compte de la répartition des différents services ou directions et résumée comme suit:

► voir Annexe 4

⇒ pour le groupe 1 :

- par le CGPC pour les agents des grades IGPC, ICPC et ICTPE 1 rattachés au CGPC.
- par le SG et la DGPA pour les autres IGPC, ICPC et ICTPE 1, les emplois de chefs de service ou directeurs et les agents en poste auprès d'autres ministères ou organismes.

⇒ pour le groupe 2:

- en Collège des directeurs sous la présidence du coordonnateur de la mission d'inspection générale territoriale pour les services ou directions déconcentrés ou par les IG spécialisés pour les services techniques centraux selon la répartition indiquée à l'annexe 4.

⇒ pour le groupe 3:

- en Collège des directeurs implantés au niveau départemental ou régional, sous l'autorité du DRE, pour les services déconcentrés, selon la répartition indiquée à l'annexe 4. Le collège inclut le directeur interdépartemental des routes dont le siège se situe dans le périmètre d'une direction régionale de l'Équipement. Le DRE s'assure du respect des règles prévues dans la présente circulaire dans chacun des services et remédie aux éventuelles discordances constatées dans les pratiques des services.

⇒ pour le groupe 4:

- en Comité de direction sous l'autorité du DDE ou DDEA, élargi aux directeurs des autres services territoriaux implantés au niveau régional ou départemental pour les services déconcentrés selon la répartition indiquée à l'annexe 4. Le DDE ou DDEA s'assure du respect des règles prévues dans la présente circulaire dans chacun des services et remédie aux éventuelles discordances constatées dans les pratiques des services.
- Pour les DIR, en comité de direction sous l'autorité du directeur interdépartemental des routes.

---

Pour les services, autres que les CETE, SM, SN, SNIA, SETRA, CETU, CERTU et CETMEF, l'harmonisation des agents appartenant aux groupes 3 et 4 est réalisée sous l'autorité du chef de service suivant l'annexe 4.

⇒ pour les agents des groupes 2 à 4 qui sont affectés en services centraux ou assimilés :

La conduite de la procédure d'harmonisation est organisée comme suit :

▪1<sup>ère</sup> étape : dès lors que les effectifs sont considérés comme suffisants pour pouvoir procéder à une harmonisation dans chacun des groupes, chaque direction d'administration centrale est responsable de la conduite de la procédure dans son ensemble et établit ses propositions de coefficient individuel (ou de dotation) en respectant les règles précédentes.

▪2<sup>ème</sup> étape : chaque direction d'administration centrale transmet les propositions à la D.G.P.A qui les vérifie, s'assure du respect des dispositions prévues par la circulaire et valide les propositions.

Pour les services d'administration centrale qui ne disposent pas d'un effectif suffisant pour faire l'exercice d'harmonisation, ces services sont réunis dans un groupe pour lequel la procédure d'harmonisation est pilotée par la DGPA au vu des propositions de chaque service ou direction d'harmonisation. ► voir Annexe 4

Les procédures d'établissement des propositions, en vue de l'harmonisation des coefficients individuels, doivent être réalisées de manière à permettre la tenue des réunions de commissions indemnitaires avant les dernières échéances de paie.

## I-8 – Les temps de présence :

Le temps de présence utilisé pour le calcul de l'indemnité doit comporter **trois décimales significatives (exemple :1,000** correspondant à 12 mois de l'année). Les temps de présence font référence à des mois de 30 jours et des années de 360 jours.

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

L'**annexe 6** permet d'obtenir pour chaque situation («entrant-sortant») la fraction de temps de présence à prendre en compte dans les modalités de calcul.

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

Ainsi, il est rappelé que s'agissant de **congé pour maternité, congé de paternité, de congé pour accident de service** et de **congé de maladie ordinaire** (dans la limite de 90 jours d'absence maximum) ainsi que les prises de compte épargne temps, ce temps de congé sera considéré comme temps de présence ouvrant droit à l'indemnité spécifique de service (quotité de présence égale à 1).

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

• temps partiel : les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte en appliquant à la durée réelle de ces périodes les coefficients réducteurs ci-après :

- travail à mi-temps ..... coefficient de 0,500
- travail à 60 % ..... coefficient de 0,600
- travail à 70 % ..... coefficient de 0,700
- travail à 80 % ..... coefficient de 0,857, soit  $6/7^{\text{ème}}$
- travail à 90 % ..... coefficient de 0,914, soit  $32/35^{\text{ème}}$

• cessation progressive d'activité : les fonctionnaires admis, sur leur demande, au bénéfice de la cessation progressive d'activité ont les mêmes droits que ceux autorisés à travailler à mi-temps, le coefficient appliqué pour le calcul du temps de présence est donc variable suivant le mode de rémunération :

- Si la CPA se déroule suivant une quotité de travail et une rémunération dégressives, la quotité de temps de travail est de 80% pendant les deux premières années et la rémunération est égale aux  $6/7^{\text{e}}$  du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités. A compter de la 3<sup>e</sup> année, la quotité passe à 60% et la rémunération à 70%.
- Si la CPA se déroule suivant une quotité de travail et une rémunération fixes pendant toute sa durée, le temps de travail est à 50% et la rémunération est égale à 60% du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités.

• mi-temps thérapeutique : le coefficient de 0,500 s'applique également aux agents qui bénéficient de cette disposition ;

• congés de formation : s'il s'agit d'un congé de formation à temps partiel, le calcul du temps de présence est effectué au prorata de la durée réservée à l'activité professionnelle. Si le congé est à temps plein, l'agent perd le bénéfice de ses primes et indemnités.

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

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

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

## I-9 - Détermination du coefficient de modulation individuelle d'un agent

1. Le coefficient de modulation individuelle est fixé dans un premier temps pour tenir compte des fonctions exercées et de la qualité des services rendus. Il s'agit donc de celui obtenu après harmonisation et respect de la moyenne de 1 pour un groupe donné.
2. Ce coefficient peut être éventuellement majoré pour tenir compte de sujétions d'intérim. Cette majoration se traduit alors par un complément indemnitaire à la dotation initiale pour obtenir la dotation finale.
3. Le coefficient final de modulation individuelle pour un agent donné est alors égal à la Dotation finale divisée par le produit du taux de base par le coefficient de service par le temps de présence (cumul temps et quotité de présence) et par la somme du coefficient de grade et de la bonification liée à l'emploi.

Le coefficient final de modulation individuelle devra être calculé et présenté avec trois décimales, arrondi au millième inférieur.

**En aucun cas, le coefficient final de modulation individuelle ne peut être supérieur à 1,5.**

En règle ordinaire, un agent qui n'a aucune sujétion d'intérim doit donc avoir un coefficient final de modulation individuelle qui correspond strictement à son coefficient individuel.

**Les règles relatives à la concertation des représentants du personnel sont fixées par la circulaire relative à la mise en œuvre des commissions indemnitaires.**

Après la tenue des commissions indemnitaires, les directeurs ou chefs de service suivront tout particulièrement la procédure de notification individuelle aux agents et, en particulier, s'assureront que les coefficients individuels d'une année donnée soient notifiés aux agents **avant le versement du solde et conformes aux règles définies précédemment.**

La notification doit impérativement indiquer **la dotation individuelle finale, le coefficient de modulation individuelle** « liée à la manière de servir » et le **coefficient final de modulation individuelle**. Afin d'éviter tout recours contentieux, le montant versé à l'agent doit être le strict résultat des calculs avec l'ensemble des valeurs telles qu'indiquées au chapitre I-2.

► Un modèle de lettre de notification figure **en annexe 7**.

Exemple : un ITPE au 5<sup>e</sup> échelon **chargé d'une unité à compétence territoriale** à plein temps à la DDE 03 avec un intérim.

- Coefficient de modulation individuel : 1.05 « manière de servir »
- Coefficient de service égal à 0,95
- Coefficient de Grade : 25 points et 4 points de bonification pour subdivisionnaire
- Temps et quotité de présence : 1
- Dotation individuelle :  $356,53 * 1.05 * (25 + 4) * 0,95 * 1 = 10313,52 \text{ €}$
- Dotation complémentaire pour intérim : 1000 €
- Total dotation: 11313,36 €
- Coefficient final de modulation individuelle: 11313,36 € divisé par  $356,53 * (25 + 4) * 0,95 = 1.1518$  **arrondi à 1.151**
- **Dotation individuelle finale = 1,151 x 356,53 x (25+4) x 0.95 = 11305,58 €**

## II - REGLES PARTICULIERES

### II-1 - Elèves en scolarité à l'école ENPC-ENTPE-ENTE ou agent issu d'un corps technique et intégrant l'ENA :

Elèves issus du concours externe :

- la dernière année de scolarité à l'ENPC (3<sup>ème</sup> année).
- la dernière année de scolarité à l'ENTPE qui précède la titularisation.
- la 1<sup>ère</sup> année de scolarité à l'ENTE qui précède la titularisation si l'agent ne doit faire qu'une année de scolarité.
- la dernière année de scolarité à l'ENTE qui précède la titularisation si l'agent doit faire un cycle sur deux années de scolarité.

Si l'agent doit redoubler, seule l'année de scolarité qui précède la titularisation génère des droits ISS. Les techniciens dont le stage est prolongé peuvent continuer à accumuler des droits ISS mais le coefficient de modulation individuelle attribué au stagiaire devra tenir compte des circonstances conduisant à l'allongement de la période de stage.

La dotation attribuée à chacun des agents, quelle que soit l'école, est calculée avec un coefficient de service égal à 0,80 et un coefficient de modulation individuelle de 0,90, les droits acquis étant ceux allant depuis le début de la dernière année de scolarité jusqu'à la date d'affectation dans un service.

Pour les agents qui occupaient déjà un emploi de fonctionnaire dans un corps technique ou administratif de l'équipement, le maintien du régime indemnitaire le plus favorable entre celui qu'il détenait dans leur ancien grade et service d'origine et celui de stagiaire est retenu.

Pour les recrutements de techniciens qui nécessitent un cycle de formation alternée entre un temps passé à l'école des techniciens et le reste du temps dans leur service d'affectation, ces agents ont dès leur affectation le statut de stagiaire.

La dotation annuelle est calculée avec le coefficient de service du service de rattachement et avec un coefficient individuel de 0.90.

Si à l'issue de la scolarité, certains agents prolongent leur scolarité en 4<sup>ème</sup> année en qualité de thésard ou doctorant, les règles d'application des coefficients individuels sont définies ainsi :

**Les nouveaux thésards ou doctorants pendant les années suivantes, jusqu'à l'obtention de la thèse ou doctorat, se verront attribuer un coefficient de modulation individuelle de 1 et un coefficient de service de 0,85 à compter de l'année 2007.**

Stagiaires issus du concours interne ENTPE ou ENPC :

Les ingénieurs recrutés par la voie du concours interne à caractère professionnel continuent à acquérir des droits d'ISS pendant leur temps de stage sur la base de la dotation détenue dans leur ancien corps et grade hors complément indemnitaire et bonification liée au poste.

Agent intégrant le cycle préparatoire puis l'ENA :

Les agents des corps techniques qui intègrent le cycle préparatoire à l'ENA continuent à percevoir de leur service d'origine l'indemnité spécifique de service sur la base de l'ancien grade selon les modalités du paragraphe ci-dessus.

Dès qu'ils sont placés en position de détachement, ils n'acquièrent plus de droit ISS.

**II-2 - Agents recrutés à l'issue du concours comme Contrôleurs, dessinateurs et experts techniques et recrutés sur titres :**

Ces agents en tant que stagiaires dès leur affectation acquièrent des droit à l'ISS avec éventuellement la mise en oeuvre du dispositif d'avance pour des versements anticipés (chapitre III-2-A).

**II-3 - Permanents syndicaux :**

**Les règles de gestion des permanents syndicaux sont fixées par le 3.3 de la circulaire relative aux principes généraux de la rémunération du 2 août 2006.**

**II-4 - Travailleurs handicapés :**

Les travailleurs handicapés sous contrat, considérés comme stagiaires, acquièrent des droits au versement de l'ISS tout au long de leur contrat précédant la titularisation.

### III - LES MODALITES DE VERSEMENT

#### III-1 – Les règles générales :

Le versement de l'indemnité intervient avec un décalage d'une année, soit l'année n+1 par rapport aux droits acquis **l'année n.**

La liquidation des droits (dotation proratisée) est effectuée par l'ordonnateur du traitement et l'indemnité spécifique de service est versée mensuellement.

Le calcul de la mensualité est le suivant :

- Verser 95% de la dernière dotation de base en appliquant le coefficient de modulation individuelle connu.

*Dotation mensuelle provisoire = 95% \* taux de base \* coefficient de service \* (coefficient de grade + éventuelle bonification) \* coefficient de modulation individuelle \* temps de présence / 12 mois.*

- Une fois que la dotation définitive est connue, ajuster les mensualités sur la base de 100% des droits ou procéder au solde sur la paie de décembre.

#### III-2 - Les cas particuliers :

##### A) Le régime d'avance :

Sous réserve qu'ils en fassent la demande, tous les agents (sauf les élèves en scolarité à ENPC, ENTPE, ENTE) qui ne bénéficient pas de versement d'indemnité une année donnée quel qu'en soit le motif, peuvent prétendre dès cette année là, à des versements anticipés dans la limite des crédits disponibles (ex : retour de détachement ou toute situation pour laquelle un agent n'a pas acquis de droits au titre de l'année précédente).

**Le dispositif d'avance dont le calcul est détaillé en annexe 5 sera déterminé comme suit :**

- Pour les versements à effectuer l'année du retour (année N) et l'année suivante (année N+1), le montant mensuel à verser est égal à la mensualité théorique divisée par 2 sur la base de 95% d'une dotation provisoire. Le coefficient de modulation individuelle peut être déterminé en prenant en compte la dernière référence connue pour l'agent au sein du ministère ou en attribuant le coefficient minimum fixé à l'article 3 du décret du 25 août 2003 modifié.

Le calcul de mensualité est donc le suivant :

Dotation annuelle théorique / 24 x 0,95.

► Dotation annuelle théorique = taux de base \* coefficient de service \* (coefficient de grade + éventuelle bonification) \* coefficient de modulation individuelle \* temps de présence

- Pour les versements mensuels de l'année N+2,

1) Calculer les droits acquis (DA) par l'agent en fonction de la quotité et du temps de présence en année N et N+1.

2) Calculer le total (T) des montants d'avance versés à l'agent lors des années N et N+1.

- 3) Déterminer par différence  $DA - T = R$  le reste des droits à répartir sur les 12 mois de l'année N+2. La nouvelle mensualité est égale à  $R / 12 \times 0,95$ .
- 4) En année N+3, l'agent retrouve dans tous les cas un régime normal.

Ces dispositions doivent être mises en œuvre pour les agents relevant des situations décrites au 2<sup>ème</sup> alinéa du présent paragraphe A et qui n'ont pas encore effectué une année complète d'exercice depuis leur retour ou entrée dans leur corps d'affectation.

► voir Annexe 5

### **B) Le décès d'un agent :**

En cas de décès d'un agent, en raison du délai légal inhérent à la liquidation d'une succession, il est dérogé au principe de versement l'année civile suivant celle du service rendu. Le règlement du solde de l'indemnité devra, dans ce cas, intervenir dans le délai maximum de six mois.

Les services s'attacheront cependant à prendre les mesures nécessaires pour que ce versement intervienne le plus tôt possible.

Le calcul des droits à verser sera déterminé avec le dernier coefficient individuel obtenu par l'agent.

### **C) Cas où les modalités sont différentes pour la liquidation des droits ISS d'un agent :**

Le service précédant le changement d'affectation calculera les droits ISS et assurera la liquidation pendant le reste de l'année n et toute l'année n+1 dans les seuls cas suivants :

- affectation avec prise en charge par un autre ministère.
- mutation vers un établissement public.
- détachement, disponibilité, départ à la retraite ou cessation d'activité.
- **Affectation à la DGAC ou au LCPC.**

Exemple : Un agent en DDE est affecté dans un établissement public le 9 juillet 2007.

La liquidation des droits relatifs à 2006 est faite à travers un premier versement au cours de la paye suivant le mois de départ (août 2007) couvrant 95% des droits. Le coefficient retenu est celui qui sert de base aux calculs des acomptes mensuels (en général celui de l'année précédente). Ce versement est suivi d'un solde en fin d'année 2007 en tenant compte du coefficient définitif de l'agent dès qu'il est connu.

La liquidation des droits relatifs à 2007 est faite de la même manière. Après un premier versement en début d'année 2008 couvrant 95% des droits, un solde est versé en fin d'année 2008 sur la base du coefficient définitif.



## **IV - DETERMINATION DE LA DOTATION GLOBALE DU SERVICE**

### **IV-1 - détermination de la dotation globale pour un service**

Il est rappelé que les primes et les indemnités sont servies dans le respect de la masse salariale globale du BOP du service et du programme auquel il est rattaché.

Pour que le temps de présence d'un agent pris en compte par deux services à la suite d'un changement d'affectation soit toujours égal à un, la fraction doit être extraite des tableaux joints. ► voir Annexe 6

**Dans le cadre du pilotage de la masse salariale, la dotation globale du service intègre les éventuelles bonifications pour les emplois spécifiques et la dotation pour rémunérer les intérim.**

La détermination des dotations d'intérim doit être soumise à l'appréciation du responsable de BOP dans le cadre de la gestion de la masse salariale globale. L'enveloppe totale d'intérim ne pourrait excéder 3% de la masse totale versée au titre de l'ISS, de l'IAT et de l'IFTS et serait disponible dans les seuls BOP respectant leur ETP cible en fin d'année.

Les taux et les montants alloués aux agents relèvent de la décision du chef de service.

### **IV-2 - Répartition de la dotation globale pour un service et bilan.**

**L'ensemble des coefficients de modulation individuelle attribués doit atteindre une moyenne générale égale à 1 pour chaque groupe.**

Un bilan global par service comprenant la ventilation des bonifications (extrait de l'application ISS en services déconcentrés ou de l'application SARA en administration centrale) sera adressé chaque fin d'année à DGPA/SP/ER.

*La présente circulaire pourra être, dans la mesure du possible, mise en œuvre dès cette année (pour le versement 2007 de l'indemnité spécifique de service acquise en 2006).*

*La directrice générale du personnel  
et de l'administration*

**signé**

*Hélène JACQUOT-GUIMBAL*

**ANNEXE 1**

**COEFFICIENTS DE SERVICE**

•Pour les directions départementales de l'équipement (DDE) ou les directions de l'équipement (DE) :

SERVICE	COEF	SERVICE	COEF
1 DDE AIN	1,00	40 DDE LANDES	0,90
2 DDE AISNE	1,10	41 DDE LOIR-ET-CHER	1,05
3 DDE ALLIER	0,95	42 DDE LOIRE	0,95
4 DDE ALPES HAUTE PROVENCE	0,85	43 DDE HAUTE LOIRE	0,95
5 DDE HAUTES ALPES	0,85	44 DDE LOIRE ATLANTIQUE	1,00
6 DDE ALPES MARITIMES	0,90	45 DDE LOIRET	1,00
7 DDE ARDECHE	0,95	46 DDE LOT	0,90
8 DDE ARDENNES	1,05	47 DDE LOT ET GARONNE	0,90
9 DDE ARIEGE	0,90	48 DDE LOZERE	0,95
10 DDE AUBE	1,05	49 DDE MAINE-ET-LOIRE	1,00
11 DDE AUDE	0,85	50 DDE MANCHE	1,05
12 DDE AVEYRON	0,95	51 DDE MARNE	1,05
13 DDE BOUCHES DU RHONE	0,95	52 DDE HAUTE MARNE	1,05
14 DDE CALVADOS	1,05	53 DDE MAYENNE	1,00
15 DDE CANTAL	0,95	54 DDE MEURTHE-ET-MOSELLE	1,10
16 DDE CHARENTE	0,95	55 DDE MEUSE	1,05
17 DDE CHARENTE MARITIME	0,95	56 DDE MORBIHAN	1,00
18 DDE CHER	0,95	57 DDE MOSELLE	1,10
19 DDE CORREZE	0,95	58 DDE NIEVRE	1,00
2A DDE CORSE DU SUD	0,95	59 DDE NORD	1,15
2B DDE HAUTE CORSE	0,95	60 DDE OISE	1,15
21 DDE COTE D'OR	1,00	61 DDE ORNE	1,05
22 DDE COTES D'ARMOR	1,05	62 DDE PAS-DE-CALAIS	1,20
23 DDE CREUSE	0,95	63 DDE PUY-DE-DOME	0,95
24 DDE DORDOGNE	0,90	64 DDE PYRENEES ATLANTIQUES	0,90
25 DDE DOUBS	1,00	65 DDE HAUTES PYRENEES	0,90
26 DDE DROME	0,95	66 DDE PYRENEES ORIENTALES	0,85
27 DDE EURE	1,05	67 DDE BAS RHIN	1,10
28 DDE EURE ET LOIR	1,00	68 DDE HAUT RHIN	1,10
29 DDE FINISTERE	1,05	69 DDE RHONE	0,95
30 DDE GARD	0,85	70 DDE HAUTE SAONE	1,00
31 DDE HAUTE GARONNE	0,90	71 DDE SAONE-ET-LOIRE	1,00
32 DDE GERS	0,85	72 DDE SARTHE	1,00
33 DDE GIRONDE	0,90	73 DDE SAVOIE	1,05
34 DDE HERAULT	0,85	74 DDE HAUTE SAVOIE	1,05
35 DDE ILLE ET VILAINE	1,00	76 DDE SEINE-MARITIME	1,10
36 DDE INDRE	0,95	77 DDE SEINE-ET-MARNE	1,10
37 DDE INDRE ET LOIRE	1,00	78 DDE YVELINES	1,10
38 DDE ISERE	1,00	79 DDE DEUX SEVRES	0,95
39 DDE JURA	1,00	80 DDE SOMME	1,10
81 DDE TARN	0,85	92 DDE HAUTS-DE-SEINE	1,10

82	DDE	TARN-ET-GARONNE	<b>0,90</b>	93	DDE	SEINE ST DENIS	<b>1,10</b>
83	DDE	VAR	<b>0,90</b>	94	DDE	VAL DE MARNE	<b>1,10</b>
84	DDE	VAUCLUSE	<b>0,90</b>	95	DDE	VAL D'OISE	<b>1,10</b>
85	DDE	VENDEE	<b>1,00</b>	971	DDE	GUADELOUPE	<b>0,85</b>
86	DDE	VIENNE	<b>0,95</b>	972	DDE	MARTINIQUE	<b>0,85</b>
87	DDE	HAUTE VIENNE	<b>0,95</b>	973	DDE	GUYANE	<b>0,85</b>
88	DDE	VOSGES	<b>1,05</b>	974	DDE	REUNION	<b>0,85</b>
89	DDE	YONNE	<b>1,00</b>	975	DE	SAINT-PIERRE et MIQUELON	<b>0,85</b>
90	DDE	TERRITOIRE BELFORT	<b>1,00</b>	976	DE	MAYOTTE	<b>0,85</b>
91	DDE	ESSONNE	<b>1,10</b>			DULE	<b>1,10</b>

Les Directions Régionales de l'Environnement (DIREN), les directions inter régionales et régionales de l'établissement public Météo-France, les directions régionales des affaires maritimes, les unités inter régionales et régionales de l'établissement public Institut Géographique National et les services départementaux de l'architecture bénéficient du coefficient attribué aux directions départementales de l'équipement du siège de leur résidence. Les directions territoriales de Météo-France dans les territoires d'outre-mer bénéficient du coefficient 0,85. La direction interrégionale d'Ile de France de l'établissement Public Météo-France bénéficie du coefficient attribué aux services de la direction générale et des directions de centrale de ce même établissement.

•Pour les Directions Régionales de l'Equipement :

SERVICE		COEF
DRE	ALSACE	<b>1,10</b>
DRE	AQUITAINE	<b>0,90</b>
DRE	AUVERGNE	<b>0,95</b>
DRE	BOURGOGNE	<b>1,00</b>
DRE	BRETAGNE	<b>1,00</b>
DRE	CENTRE	<b>1,00</b>
DRE	CHAMPAGNE ARDENNES	<b>1,05</b>
DRE	CORSE	<b>0,95</b>
DRE	FRANCHE-COMTE	<b>1,00</b>
DRE	LANGUEDOC-ROUSSILLON	<b>0,85</b>
DRE	LORRAINE	<b>1,10</b>

SERVICE		COEF
DRE	MIDI-PYRENEES	<b>0,90</b>
DRE	NORD PAS-DE-CALAIS	<b>1,15</b>
DRE	BASSE-NORMANDIE	<b>1,05</b>
DRE	HAUTE NORMANDIE	<b>1,10</b>
DRE	PAYS DE LA LOIRE	<b>1,00</b>
DRE	PICARDIE	<b>1,10</b>
DRE	POITOU-CHARENTES	<b>0,95</b>
DRE	PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	<b>0,95</b>
DRE	RHONE-ALPES	<b>0,95</b>
DRE	ILE DE FRANCE	<b>1,10</b>
DRE	LIMOUSIN	<b>0,95</b>

•Pour les directions interdépartementales des routes :

SERVICE		COEF
DIR	Ile-de-France	1,10
DIR	Nord	1,15
DIR	Est	1,10
DIR	Centre-Est	1,00
DIR	Méditerranée	0,95
DIR	Massif central	0,95
DIR	Sud-Ouest	0,90
DIR	Atlantique	0,95
DIR	Centre-Ouest	0,95
DIR	Ouest	1,05
DIR	Nord-Ouest	1,10

•Pour les services déconcentrés de l'Aviation Civile :

SERVICE		COEF
DAC	DIRECTION DE L'AVIATION CIVILE NORD	1,10
DAC	DIRECTION DE L'AVIATION CIVILE NORD – EST	1,10
DAC	DIRECTION DE L'AVIATION CIVILE CENTRE – EST	0,95
DAC	DIRECTION DE L'AVIATION CIVILE SUD – EST	0,95
DAC	DIRECTION DE L'AVIATION CIVILE SUD	0,90
DAC	DIRECTION DE L'AVIATION CIVILE SUD – OUEST	0,90
DAC	DIRECTION DE L'AVIATION CIVILE OUEST	1,00
DAC	DIRECTION DE L'AVIATION CIVILE ANTILLES - GUYANE	0,85
SEAC	SERVICES D'ETAT DE L'AVIATION CIVILE EN POLYNESIE FRANCAISE, DE NOUVELLE CALEDONIE ET DES DEPENDANCES	0,85
SAC	SERVICES DE L'AVIATION CIVILE DE SAINT PIERRE ET MIQUELON, DE LA REUNION ET DES ILES EPARSEES	0,85
ADP	AEROPORTS DE PARIS	1,10

•Pour les services spécialisés :

SERVICE		COEF
SERVICE de la NAVIGATION du SUD-OUEST (Toulouse)		0,90
SERVICE de la NAVIGATION du NORD-EST (Nancy)		1,10
SERVICE de la NAVIGATION du NORD-PAS-DE-CALAIS		1,15
SERVICE de la NAVIGATION de STRASBOURG		1,10
SERVICE de la NAVIGATION de RHONE-SAONE (Lyon)		0,95
SERVICE de la NAVIGATION de la SEINE		1,05
SERVICE MARITIME et de NAVIGATION du LANGUEDOC-ROUSSILLON		0,90
SERVICE MARITIME du NORD (DUNKERQUE)		1,15
SERVICE MARITIME des PORTS de BOULOGNE/MER et CALAIS		1,20
SERVICE MARITIME de la SEINE-MARITIME (Rouen)		1,10
SERVICE SPECIAL des BASES AERIENNES d'ILE DE FRANCE		1,05
SERVICE SPECIAL des BASES AERIENNES SUD OUEST		0,90
SERVICE SPECIAL des BASES AERIENNES SUD EST		0,95

•Pour les centres d'études techniques de l'équipement :

SERVICE	COEF
C.E.T.E. MEDITERRANEE (AIX)	<b>0,95</b>
C.E.T.E. du SUD-OUEST (BORDEAUX)	<b>0,90</b>
C.E.T.E. de l'OUEST (NANTES)	<b>1,00</b>
C.E.T.E. de l'EST (METZ)	<b>1,10</b>
C.E.T.E. NORD-PICARDIE (LILLE)	<b>1,15</b>
C.E.T.E. de LYON	<b>0,95</b>
C.E.T.E. de NORMANDIE CENTRE (ROUEN)	<b>1,10</b>

•Pour les services à compétence nationale :

SERVICE	COEF
SERVICE D'ETUDES TECHNIQUES DES ROUTES ET AUTOROUTES	<b>1,05</b>
CENTRE D'ETUDES DES TUNNELS	<b>1,05</b>
CENTRE D'ETUDES TECHNIQUES MARITIMES ET FLUVIALES	<b>1,05</b>
SERVICE TECHNIQUE DE L'AVIATION CIVILE	<b>1,05</b>
CENTRE NATIONAL DES PONTS DE SECOURS	<b>1,05</b>
SERVICE TECHNIQUE DES REMONTÉES MÉCANIQUES ET DES TRANSPORTS GUIDES	<b>1,05</b>
CENTRE D'ETUDES SUR LES RESEAUX, LES TRANSPORTS, L'URBANISME ET LES CONSTRUCTIONS PUBLIQUES (CERTU)	<b>0,95</b>
BUREAU D'ENQUETES ET D'ANALYSE POUR LA SECURITE DE L'AVIATION CIVILE	<b>1,15</b>
DIRECTION DES SERVICES DE LA NAVIGATION AERIENNE, DIRECTION DES OPERATIONS (ECHELON CENTRAL)	<b>1,10</b>
CENTRE EN ROUTE DE LA NAVIGATION AERIENNE NORD	<b>1,10</b>
CENTRE EN ROUTE DE LA NAVIGATION AERIENNE EST	<b>1,10</b>
CENTRE EN ROUTE DE LA NAVIGATION AERIENNE SUD-EST	<b>1,00</b>
CENTRE EN ROUTE DE LA NAVIGATION AERIENNE SUD-OUEST	<b>1,00</b>
CENTRE EN ROUTE DE LA NAVIGATION AERIENNE OUEST	<b>1,00</b>
DIRECTION DES SERVICES DE LA NAVIGATION AERIENNE, DIRECTION DE LA TECHNIQUE ET DE L'INNOVATION ATHIS-MONS	<b>1,10</b>
DIRECTION DES SERVICES DE LA NAVIGATION AERIENNE, DIRECTION DE LA TECHNIQUE ET DE L'INNOVATION TOULOUSE	<b>1,05</b>
SERVICE DE L'INFORMATION AERONAUTIQUE	<b>0,90</b>
SERVICE D'EXPLOITATION DE LA FORMATION AERONAUTIQUE	<b>0,90</b>
CENTRE D'EXPLOITATION, DE DEVELOPPEMENT ET D'ETUDES DU RESEAU D'INFORMATION DE GESTION	<b>1,10</b>

Le personnel ex-STU et ex-CETUR, en affectation au CERTU, conserve, à titre personnel, le coefficient 1,05.

Après la fusion des services concernés, le personnel ex-SERVICE MARITIME et de NAVIGATION de la GIRONDE et ex-SERVICE MARITIME BOUCHES DU RHONE, en affectation à la DDE 33 et à la DDE 13, conserve à titre personnel le coefficient de 1,05.

**•Pour les directions, services d'administration centrale, écoles et centres interrégionaux de formation professionnelle et groupements d'intérêts publics:**

SERVICES	COEF
Agents en position d'activité dans les directions générales, les directions et les services d'administration centrale du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer ainsi que dans les autres ministères	<b>1,05</b>
Agents en position d'activité à la direction des services de la navigation aérienne (état-major) de la direction générale de l'aviation civile	<b>1,05</b>
Agents en position d'activité dans les services des directions générales et des directions centrales des établissements publics Météo-France et IGN (Institut géographique national), le siège et les centres de l'Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (INRETS), les écoles et les centres interrégionaux de formation professionnelle	<b>1,05</b>
Agents affectés au département d'études et d'aménagement touristique de la montagne relevant du groupement d'intérêt public "Observation, développement et ingénierie touristiques" (ODIT France)	<b>1,05</b>
Agents affectés à l'Ecole nationale des techniciens de l'équipement de Valenciennes	<b>1,15</b>
Agents affectés au centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (CEDIP)	<b>0,85</b>
Ingénieurs des ponts et chaussées titulaires en formation initiale à l'Ecole nationale des ponts et chaussées	<b>0,85</b>

Les agents en position d'activité dans d'autres services implantés en régions bénéficient du coefficient attribué à la direction départementale de l'équipement du siège de leur résidence administrative.

Les fonctionnaires stagiaires bénéficient du coefficient 0,8, à l'exception de ceux affectés dans les services déconcentrés qui bénéficient du coefficient de leur service.

**ANNEXE 2**

**COEFFICIENT DE MODULATION INDIVIDUELLE**

Corps et Grades	modulation individuelle par rapport au taux moyen	
	mini	maxi
Ingénieur général des ponts et chaussées, vice-président du Conseil général des ponts et chaussées ou nommé dans l'emploi de secrétaire général du ministère	100 %	160 %
Ingénieur du corps des ingénieurs des ponts et chaussées nommé directeur ou chef de service d'administration centrale et détaché dans l'emploi correspondant	100 %	160 %
Ingénieur général des ponts et chaussées chargé d'une section du Conseil général des ponts et chaussées ou chef de l'inspection générale de l'aviation civile	100 %	155 %
Ingénieur du corps des ingénieurs des ponts et chaussées, directeur général adjoint des établissements publics Météo-France et IGN	80 %	140 %
Ingénieur chargé d'une direction ou d'un service déconcentré ou d'un service à compétence nationale	80 %	140 %
Ingénieur général et ingénieur en chef des ponts et chaussées	67 %	133 %
Ingénieur des ponts et chaussées	73,5 %	122,5 %
Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat, détaché sur l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du premier ou du deuxième groupe	73,5 %	122,5 %
Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat	73,5 %	122,5 %
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	85 %	115 %
Technicien supérieur, technicien supérieur principal et technicien supérieur en chef	90 %	110 %
Contrôleur, contrôleur principal et contrôleur divisionnaire des travaux publics de l'Etat	90 %	110 %
Conducteur et conducteur principal des travaux publics de l'Etat	90 %	110 %
Dessinateur	90 %	110 %
Expert technique des services techniques	90 %	110 %

**ANNEXE 3****COEFFICIENT DE GRADE**

GRADE	POINTS
Ingénieur général des ponts et chaussées	75
Ingénieur en chef des ponts et chaussées	70
Ingénieur des ponts et chaussées <i>du 1<sup>er</sup> au 5<sup>ème</sup> échelon inclus</i>	52
Ingénieur des ponts et chaussées <i>à compter du 6<sup>ème</sup> échelon</i>	55
Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat détaché sur l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du premier groupe	62
Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat détaché sur l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du deuxième groupe	55
Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans le grade (à compter du 6e échelon)	50
Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade (à compter du 6e échelon)	42
Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat (du 1er au 5e échelon inclus)	42
Ingénieur des travaux publics de l'Etat (à compter du 7e échelon)	30
Ingénieur des travaux publics de l'Etat (du 1er au 6e échelon inclus)	25
Technicien supérieur principal et technicien supérieur en chef détaché su emploi fonctionnel de chef de subdivision	20
Technicien supérieur principal et technicien supérieur en chef	16
Technicien supérieur	10,5
Contrôleur principal et contrôleur divisionnaire des travaux publics de l'Etat	16
Contrôleur Conducteur et conducteur principal des travaux publics de l'Etat	7,5
Dessinateur chef de groupe, dessinateur	7,5
Expert technique principal, expert technique des services techniques	7,5



**ANNEXE 4**

**Désignation des responsables d'harmonisation et composition des groupes d'harmonisation des coefficients individuels**

<b><u>GROUPES 2 en services déconcentrés ou spécialisés</u></b>	<i>Groupes harmonisés</i>	<i>SERVICES OU DIRECTIONS CONCERNES</i>
Le Coordonnateur MIGT et les chefs de service rattachés	Groupe 2	Tous les services rattachés à la circonscription territoriale et les DIR
L'IG Spécialisé et les chefs de service rattachés	Groupe 2	SETRA - CETU - CERTU
L'IG Spécialisé	Groupe 2	CETMEF
L'IG Spécialisé	Groupe 2	STAC
<b><u>GROUPES 3 et 4 en services déconcentrés ou spécialisés</u></b>		<i>SERVICES OU DIRECTIONS CONCERNES</i>
Le DRE et les chefs de service rattachés	Groupe 3	DRE-DRAM- Ecoles d'Architecture- DULE rattaché à DREIF – DIR (pour le groupe 3)
Le DIR	Groupe 4	DIR (pour le groupe 4)
Le DDE et les chefs de service rattachés	Groupe 4	DDE – SDAP – ANAH – DDAM
Le DE ou DDE d'outre-mer	Groupe 3-4	La DE ou DDE d'outre mer
Le Directeur SN	Groupe 4	SN
Le Directeur SM	Groupe 4	SM
Le Directeur CETMEF	Groupe 4	CETMEF
Le Directeur CETU	Groupe 4	CETU
Le Directeur CETE	Groupe 4	CETE
Le Directeur SETRA	Groupe 4	SETRA
Le Directeur STBA	Groupe 4	STAC
Le Directeur SSBA	Groupe 4	SSBA
Le Directeur CERTU	Groupe 4	CERTU
	Groupe 4	
<b><u>GROUPES 2 à 4 en services centraux</u></b>		<i>SERVICES ou DIRECTIONS CONCERNES</i>
Le Vice-Président CGPC	Groupe 2, 3 et 4	CGPC- MILOS- MIGT
Le Directeur DGPA (commission organisée par DAJIL/CV1)	Groupe 2, 3 et 4	SG - DGPA – DGR – DGMT – DGUHC –DSCR – DT CIFP – ENPC – ENTPE – ENTE -CEDIP Cabinet (hors conseillers techniques) – SDS -ITT
Le Directeur DGAC	Groupe 2, 3 et 4	DGAC
Le Directeur général de l'administration de l'ex MEDD	Groupe 2, 3 et 4	Ex MEDD

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

## ANNEXE 5

### Calcul de l'avance

#### 1 - MONTANT MENSUEL DES VERSEMENTS D'AVANCE années N ET N+1 :

➤ Pour les versements à effectuer l'année du retour (année N) et l'année suivante (année N+1), le montant mensuel à verser est égal à la mensualité théorique divisée par 2 sur la base de 95 % d'une dotation provisoire.

**Exemple** : un agent du grade I.T.P.E au 9<sup>e</sup> échelon est affecté au 15 octobre 2006 à la DDE 33, vous lui versez :

- Des mensualités de 323 € en arrondissant à l'inférieur et en prenant un coefficient minimum de 0,85 sont versées au titre d'**octobre, novembre et décembre 2006**.
- Des mensualités de 323 € sont versées de **janvier à décembre 2007**.

#### 2 - MONTANT MENSUEL DES VERSEMENTS D'AVANCE années N +2 :

- Calculer les droits acquis (DA) par l'agent en fonction de la quotité et du temps de présence en année N et N+1.
- Calculer le total (T) des montants d'avance versés à l'agent lors des années N et N+1.
- Déterminer par différence  $DA - T = R$  le reste des droits à répartir sur les 12 mois de l'année N+2. La nouvelle mensualité est égale à  $R / 12 \times 0,95$ .
- En année N+3, l'agent retrouve dans tous les cas un régime normal.

**En continuant sur l'exemple précédent**, vous lui versez :

- **De janvier à novembre 2008**, des mensualités de **539 €** calculées comme suit :

- 1-Droits 2006 : =  $356,53 \text{ €} \times 30 \text{ (grade)} \times 0,211 \text{ (présence)} \times 1 \text{ (coefficient individuel 2006 fixé après l'harmonisation 2007)} \times 0,9 \text{ (coefficient de service)} = 2031,15 \text{ €}$
- 2-Droits provisoires 2007 =  $356,53 \text{ €} \times 30 \text{ (grade)} \times 1 \text{ (présence)} \times 1 \text{ (coefficient individuel 2006 reconduit provisoirement en 2007)} \times 0,9 \text{ (coefficient de service)} = 9626,31 \text{ €}$
- 3-Montant déjà versé en 2006 et 2007 :  $15 \times 323 = 4845 \text{ €}$
- 4-Somme restant à verser :  $9626,31 \text{ €} + 2031,15 \text{ €} - 4845 \text{ €} = 6812,46 \text{ €}$
- 5-Mensualité :  $6812,46 \text{ €} / 12 \text{ mois} \times 0,95 = 539 \text{ €}$  en arrondissant à l'€ inférieur.

- **En décembre 2008**, un solde de **1365,05 €** calculé comme suit :

- 1-Coefficient définitif 2007 : 1,05 d'où dotation 2007 de 10107,63 €
- 2-Somme restant à verser recalculée:  $10107,63 \text{ €} + 2031,15 \text{ €} - 4845 \text{ €} = 7293,78 \text{ €}$
- 2- Montant déjà versé en 2008 :  $11 \times 539 = 5929 \text{ €}$
- 3 - solde sur décembre 2008 :  $7293,78 - 5929 = 1364,78 \text{ €}$

**ANNEXE 6**

**Temps de présence en FONCTION de la DATE de NOMINATION dans le POSTE ACTUEL**

**Agent entrant à compter du :**

Jour	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
1	1.000	0.917	0.833	0.750	0.667	0.583	0.500	0.417	0.333	0.250	0.167	0.083
2	0.997	0.914	0.831	0.747	0.664	0.581	0.497	0.414	0.331	0.247	0.164	0.081
3	0.994	0.911	0.828	0.744	0.661	0.578	0.494	0.411	0.328	0.244	0.161	0.078
4	0.992	0.908	0.825	0.742	0.658	0.575	0.492	0.408	0.325	0.242	0.158	0.075
5	0.989	0.906	0.822	0.739	0.656	0.572	0.489	0.406	0.322	0.239	0.156	0.072
6	0.986	0.903	0.819	0.736	0.653	0.569	0.486	0.403	0.319	0.236	0.153	0.069
7	0.983	0.900	0.817	0.733	0.650	0.567	0.483	0.400	0.317	0.233	0.150	0.067
8	0.981	0.897	0.814	0.731	0.647	0.564	0.481	0.397	0.314	0.231	0.147	0.064
9	0.978	0.894	0.811	0.728	0.644	0.561	0.478	0.394	0.311	0.228	0.144	0.061
10	0.975	0.892	0.808	0.725	0.642	0.558	0.475	0.392	0.308	0.225	0.142	0.058
11	0.972	0.889	0.806	0.722	0.639	0.556	0.472	0.389	0.306	0.222	0.139	0.056
12	0.969	0.886	0.803	0.719	0.636	0.553	0.469	0.386	0.303	0.219	0.136	0.053
13	0.967	0.883	0.800	0.717	0.633	0.550	0.467	0.383	0.300	0.217	0.133	0.050
14	0.964	0.881	0.797	0.714	0.631	0.547	0.464	0.381	0.297	0.214	0.131	0.047
15	0.961	0.878	0.794	0.711	0.628	0.544	0.461	0.378	0.294	0.211	0.128	0.044
16	0.958	0.875	0.792	0.708	0.625	0.542	0.458	0.375	0.292	0.208	0.125	0.042
17	0.956	0.872	0.789	0.706	0.622	0.539	0.456	0.372	0.289	0.206	0.122	0.039
18	0.953	0.869	0.786	0.703	0.619	0.536	0.453	0.369	0.286	0.203	0.119	0.036
19	0.950	0.867	0.783	0.700	0.617	0.533	0.450	0.367	0.283	0.200	0.117	0.033
20	0.947	0.864	0.781	0.697	0.614	0.531	0.447	0.364	0.281	0.197	0.114	0.031
21	0.944	0.861	0.778	0.694	0.611	0.528	0.444	0.361	0.278	0.194	0.111	0.028
22	0.942	0.858	0.775	0.692	0.608	0.525	0.442	0.358	0.275	0.192	0.108	0.025
23	0.939	0.856	0.772	0.689	0.606	0.522	0.439	0.356	0.272	0.189	0.106	0.022
24	0.936	0.853	0.769	0.686	0.603	0.519	0.436	0.353	0.269	0.186	0.103	0.019
25	0.933	0.850	0.767	0.683	0.600	0.517	0.433	0.350	0.267	0.183	0.100	0.017
26	0.931	0.847	0.764	0.681	0.597	0.514	0.431	0.347	0.264	0.181	0.097	0.014
27	0.928	0.844	0.761	0.678	0.594	0.511	0.428	0.344	0.261	0.178	0.094	0.011
28	0.925	0.842	0.758	0.675	0.592	0.508	0.425	0.342	0.258	0.175	0.092	0.008
29	0.922	0.839	0.756	0.672	0.589	0.506	0.422	0.339	0.256	0.172	0.089	0.006
30	0.919	0.836	0.753	0.669	0.586	0.503	0.419	0.336	0.253	0.169	0.086	0.003

**Temps de présence en FONCTION de la DATE de NOMINATION dans le POSTE SUIVANT**

**Agent sortant à compter du :**

Jour	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
1	0.000	0.083	0.167	0.250	0.333	0.417	0.500	0.583	0.667	0.750	0.833	0.917
2	0.003	0.086	0.169	0.253	0.336	0.419	0.503	0.586	0.669	0.753	0.836	0.919
3	0.006	0.089	0.172	0.256	0.339	0.422	0.506	0.589	0.672	0.756	0.839	0.922
4	0.008	0.092	0.175	0.258	0.342	0.425	0.508	0.592	0.675	0.758	0.842	0.925
5	0.011	0.094	0.178	0.261	0.344	0.428	0.511	0.594	0.678	0.761	0.844	0.928
6	0.014	0.097	0.181	0.264	0.347	0.431	0.514	0.597	0.681	0.764	0.847	0.931
7	0.017	0.100	0.183	0.267	0.350	0.433	0.517	0.600	0.683	0.767	0.850	0.933
8	0.019	0.103	0.186	0.269	0.353	0.436	0.519	0.603	0.686	0.769	0.853	0.936
9	0.022	0.106	0.189	0.272	0.356	0.439	0.522	0.606	0.689	0.772	0.856	0.939
10	0.025	0.108	0.192	0.275	0.358	0.442	0.525	0.608	0.692	0.775	0.858	0.942
11	0.028	0.111	0.194	0.278	0.361	0.444	0.528	0.611	0.694	0.778	0.861	0.944
12	0.031	0.114	0.197	0.281	0.364	0.447	0.531	0.614	0.697	0.781	0.864	0.947
13	0.033	0.117	0.200	0.283	0.367	0.450	0.533	0.617	0.700	0.783	0.867	0.950
14	0.036	0.119	0.203	0.286	0.369	0.453	0.536	0.619	0.703	0.786	0.869	0.953
15	0.039	0.122	0.206	0.289	0.372	0.456	0.539	0.622	0.706	0.789	0.872	0.956
16	0.042	0.125	0.208	0.292	0.375	0.458	0.542	0.625	0.708	0.792	0.875	0.958
17	0.044	0.128	0.211	0.294	0.378	0.461	0.544	0.628	0.711	0.794	0.878	0.961
18	0.047	0.131	0.214	0.297	0.381	0.464	0.547	0.631	0.714	0.797	0.881	0.964
19	0.050	0.133	0.217	0.300	0.383	0.467	0.550	0.633	0.717	0.800	0.883	0.967
20	0.053	0.136	0.219	0.303	0.386	0.469	0.553	0.636	0.719	0.803	0.886	0.969
21	0.056	0.139	0.222	0.306	0.389	0.472	0.556	0.639	0.722	0.806	0.889	0.972
22	0.058	0.142	0.225	0.308	0.392	0.475	0.558	0.642	0.725	0.808	0.892	0.975
23	0.061	0.144	0.228	0.311	0.394	0.478	0.561	0.644	0.728	0.811	0.894	0.978
24	0.064	0.147	0.231	0.314	0.397	0.481	0.564	0.647	0.731	0.814	0.897	0.981
25	0.067	0.150	0.233	0.317	0.400	0.483	0.567	0.650	0.733	0.817	0.900	0.983
26	0.069	0.153	0.236	0.319	0.403	0.486	0.569	0.653	0.736	0.819	0.903	0.986
27	0.072	0.156	0.239	0.322	0.406	0.489	0.572	0.656	0.739	0.822	0.906	0.989
28	0.075	0.158	0.242	0.325	0.408	0.492	0.575	0.658	0.742	0.825	0.908	0.992
29	0.078	0.161	0.244	0.328	0.411	0.494	0.578	0.661	0.744	0.828	0.911	0.994
30	0.081	0.164	0.247	0.331	0.414	0.497	0.581	0.664	0.747	0.831	0.914	0.997

## ANNEXE 7 : modèle de notification



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

### note à l'attention de

XXXXXXXXXXXXX JEAN

INGENIEUR T.P.E.

TOULOUSE

Auch, le

**objet :** Indemnités spécifique de service

**référence :**

**affaire suivie par :** Prénom Nom - Code du service

tél. xx xx xx xx xx, fax xx xx xx xx xx

mél. Prenom.Nom@equipement.gouv.fr

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

<b>Année de rattachement :</b>	<b>2006</b>
<b>Taux de base unitaire :</b>	<b>356,53</b>
<b>Coefficient de service :</b>	<b>0,90</b>
<b>Temps de présence pondéré par quotité de présence :</b>	<b>1</b>
<b>Coefficient de modulation individuel :</b>	<b>1,05</b>
<b>Coefficient hiérarchique(y compris bonification liée à l'emploi) :</b>	<b>29=25+4</b>
<b>Dotation individuelle</b>	<b>9770,70</b>
<b>Dotation intérim</b>	<b>800,00</b>
<b>Total</b>	<b>10570,70</b>
<b>Coefficient final de modulation individuel</b>	<b>1.135</b>
<b>Dotation finale</b>	<b>10561,67</b>

Cette notification peut faire l'objet d'un recours hiérarchique ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de deux mois à compter de sa notification conformément à l'article R421-5 du code de justice administrative.

*Signature*