

NOTE DE CADRAGE

relative aux modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire dans les EP « environnement » suite à la mise en place du quasi-statut

La création de l'Agence Française de la Biodiversité s'accompagne de la mise en place d'un quasi-statut commun aux agents appartenant aux établissements composant le futur établissement, à savoir l'ONEMA, l'agence des aires marines protégées, le GIP ATEN, PNF et une partie du Muséum national d'histoire naturelle, mais aussi à d'autres établissements de la sphère environnement, l'ONCFS, les parcs nationaux, le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres (CELRL) et l'établissement public du marais poitevin. Ce quasi-statut commun doit favoriser l'harmonisation des carrières et les mobilités entre établissements.

La présente note a pour objet la définition d'un cadre de gestion indemnitaire de ce quasi-statut, commun à tous les établissements, qu'il vous est demandé de décliner dans votre établissement afin d'assurer une convergence indemnitaire au sein du quasi-statut.

Il répondra aux spécificités des fonctions exercées au sein des établissements par la possibilité de modulation selon la nature des postes, et prendra en compte la manière de servir des agents.

I. Caractéristiques du nouveau régime indemnitaire

a) Un nouveau régime indemnitaire qui remplace les régimes indemnitaires actuels des agents qui bénéficiaient d'un quasi-statut de l'ONCFS, de l'ONEMA et du CELRL

Le nouveau régime indemnitaire remplacera la plupart des indemnités versées jusqu'en décembre 2016 aux agents bénéficiant d'un quasi-statut de l'ONCFS, de l'ONEMA et du CELRL.

S'agissant de l'ONCFS, cela concerne :

- la prime de rendement (administratifs) ou de technicité (techniques) ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) que peuvent percevoir les adjoints administratifs ;
- les primes spécifiques liées aux missions de police (indemnité de logement, indemnité de sujétion, indemnité de risque, indemnité de mobilité) ;
- la prime informatique.

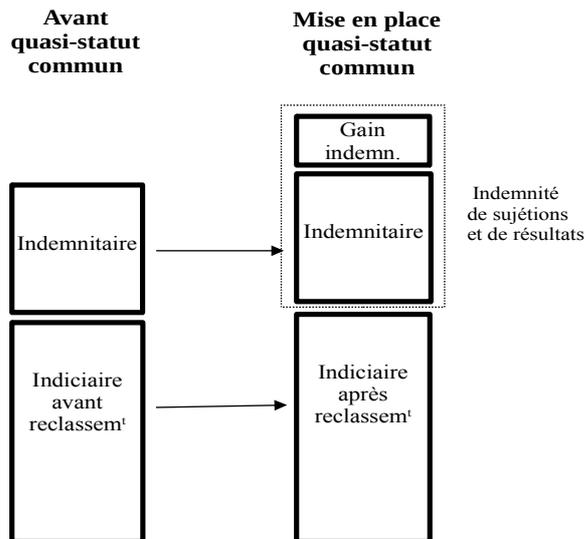
Concernant l'ONEMA, il s'agit de :

- la prime de service et de rendement ;
- les primes de rendement, de sujétion et de risques, et de logement pouvant être versées aux agents affectés à des missions de police (groupe 4) ;
- la prime de technicité, l'indemnité de sujétion et de risques et l'indemnité de logement perçues par les gardes-pêche.

Au CELRL, sont concernées :

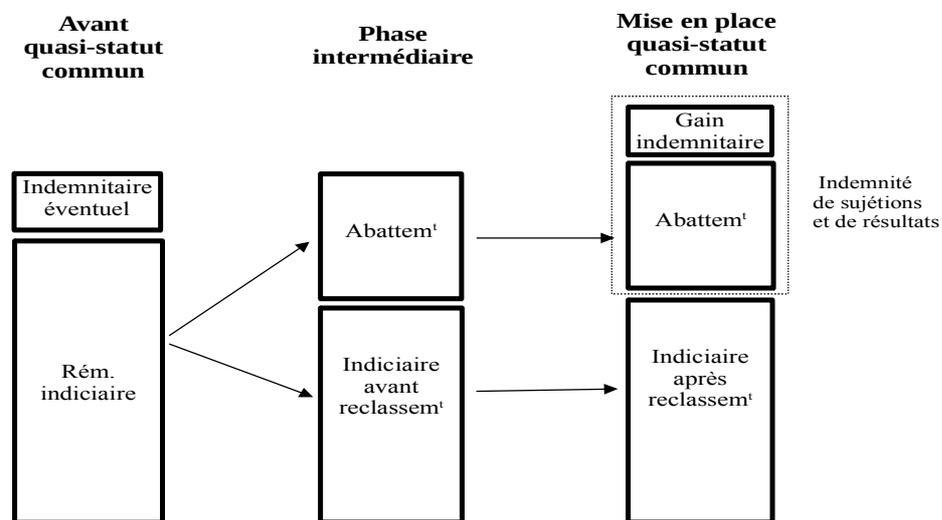
- la prime de rendement ;
- la prime de fonctions ;
- l'IAT versée aux adjoints administratifs.

Ces différentes primes ont vocation à disparaître.



b) Un nouveau régime indemnitaire créé par abattement pour les agents qui ne bénéficiaient pas d'un quasi-statut de l'ONCFS, de l'ONEMA et du CELRL

Pour les agents qui ne bénéficiaient pas d'un quasi-statut de l'ONCFS, de l'ONEMA et du CELRL, un montant indemnitaire théorique est créé pour chaque agent. Il est issu de la mise en place d'un abattement (prévu dans le décret n°2016-1698 du 12 décembre 2016 fixant les dispositions de reclassement applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement) consistant à transformer une partie de la rémunération globale (indiciaire, et indemnitaire le cas échéant : c'est le cas notamment de l'IAT versée dans certains parcs nationaux^{*}) en rémunération indemnitaire.



* minoré le cas échéant de la majoration outre-mer, à l'exclusion de tout élément de rémunération accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail, aux frais de transport, à l'intéressement collectif, au temps de travail et de tout versement à caractère exceptionnel.

Les taux de l'abattement sont les suivants :

Grade de reclassement	C 1 ^{er} niv	C 2 ^{ème} niv	B 1 ^{er} niv	B 2 ^{ème} niv	A 1 ^{er} niv	A 2 ^{ème} niv	A+ 1 ^{er} niv	A+ 2 ^{ème} niv
Décote	10%	13%	16%	16%	18%	18%	18%	18%

Le montant indemnitaire versé aux agents dont la rémunération a fait l'objet d'un abattement ne peut être inférieur au montant de l'abattement.

c) Un régime indemnitaire composé d'une indemnité commune à l'ensemble des agents et d'indemnités spécifique pour certains agents

• **Indemnité commune : l'indemnité de sujétions et de résultats**

Les décret n° 2016-1699 et arrêté du 12 décembre 2016 relatifs au régime indemnitaire des agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement définissent l'indemnité de sujétions et de résultats (ISR). Modulable, elle est versée à l'ensemble des agents et prend en compte les sujétions relatives au poste occupé et la manière de servir des agents.

Les plafonds réglementaires, définis selon les catégories, en sont les suivants :

Catégorie	Personnels d'exécution		Personnels d'application		Personnels de conception et d'encadrement et spécialistes de haut niveau		Personnels de conception et d'encadrement supérieur et experts de haut niveau	
	1 ^{er} niveau	2 ^{ème} niveau	1 ^{er} niveau	2 ^{ème} niveau	1 ^{er} niveau	2 ^{ème} niveau	1 ^{er} niveau	2 ^{ème} niveau
Montant maximum de l'indemnité de sujétions et de résultats	6 600 €	6 800 €	12 500 €	13 000 €	20 000 €	25 000 €	48 000 €	54 000 €

• **Indemnités spécifiques**

L'indemnité de risques, d'un montant forfaitaire annuel de 3600 €, peut être versée aux personnels de conception et d'encadrement ou d'encadrement supérieur et aux experts et spécialistes de haut niveau, commissionnés et assermentés, qui exercent des missions de police.

L'indemnité de service de nuit, d'un montant horaire de 4,81 €, peut être versée à tous les agents commissionnés et assermentés effectuant une mission entre 21 heures et 6 heures. Il vous appartient d'en définir les modalités de mise en œuvre.

Enfin, le décret met en place une disposition de maintien du montant indemnitaire pour les anciens gardes-pêche et gardes nationaux de la chasse et de la faune sauvage.

II. Orientations relatives à la mise en œuvre de l'indemnité de sujétions et de résultats

Dans les limites du cadre réglementaire défini supra, la gestion de l'ISR sera assurée en respectant les principes suivants, pour chacune des catégories du quasi-statut, le respect de ces principes garantissant une homogénéité de mise en œuvre ainsi qu'une maîtrise des dépenses de personnel :

- un socle indemnitaire commun à l'ensemble des postes, dont le montant est fixe ;
- un montant complémentaire lié aux sujétions particulières éventuelles dont le montant est fixe ;
- un montant attaché aux résultats obtenus, encadré par un montant maxi en gestion.

Une garantie de maintien indemnitaire doit par ailleurs être apportée aux agents qui percevraient avant la mise en place du quasi-statut un montant supérieur au montant moyen défini au paragraphe IV.

1. Socles indemnitaires

Les socles constituent le montant minimum garanti à chaque agent. Par catégorie, les montants sont les suivants :

C 1 ^{er} niv	C 2 ^{ème} niv	B 1 ^{er} niv	B 2 ^{ème} niv	A 1 ^{er} niv	A 2 ^{ème} niv	A+ 1 ^{er} niv	A+ 2 ^{ème} niv
4 000 €	4 950 €	5 300 €	5 800 €	7 200 €	10 800 €	10 800 €	12 800 €

Ces montants seront versés aux agents des catégories B et C avec date d'effet au 1^{er} janvier 2017. Concernant les catégories A, ils seront progressivement atteints en 3 ans à partir du 1^{er} janvier 2017, pour moitié en 2017, puis par quart en 2018 et 2019.

2. Sujétions

Un montant complémentaire pourra être versé aux agents occupant certains postes à sujétions particulières. La nature des sujétions, suivant l'exposition du poste, sa technicité ou son encadrement, sera déterminée par chaque établissement afin de prendre en compte ses spécificités.

Il est rappelé que les sujétions peuvent être différentes selon la catégorie du poste dans le quasi-statut. Par exemple, l'encadrement d'une équipe importante peut constituer une sujétion pour un agent de catégorie A du premier niveau, mais pas pour un agent de catégorie A+ de 2^{ème} niveau.

Par ailleurs, une sujétion particulière ne peut pas s'appliquer à l'ensemble des postes d'une même catégorie ou à une proportion trop importante de postes ; dans ce cas de figure, la sujétion particulière relève plutôt du positionnement normal des postes au sein de la catégorie.

Dans ce cadre, et afin de maîtriser la dépense budgétaire, 20 % des postes au maximum pourront faire l'objet de l'attribution d'une sujétion au sein d'une même catégorie dans un établissement. Cette proportion pourrait être dépassée dans le cas particulier où le nombre d'agents est inférieur à 3.

Enfin, il vous est demandé de ne pas mettre en place de sujétions particulières pour les agents de catégorie C.

Les montants des sujétions seront les suivants :

C 1 ^{er} niv	C 2 ^{ème} niv	B 1 ^{er} niv	B 2 ^{ème} niv	A 1 ^{er} niv	A 2 ^{ème} niv	A+ 1 ^{er} niv	A+ 2 ^{ème} niv
		400 €	500 €	800 €	1 300 €	1 300 €	1 400 €

La définition des postes faisant l'objet des sujétions sera effectuée, par décision de chaque établissement, afin de prendre effet de façon rétroactive le 1^{er} janvier 2017. Les montants afférents seront mis en place à cette date en totalité pour les agents de catégorie B, et progressivement en 3 ans pour les agents de catégorie A, pour moitié en 2017, puis par quart en 2018 et 2019.

3. Part variable

L'ISR peut être modulée en fonction de la manière de servir des agents. Cette modulation sera définie par établissement.

Elle sera encadrée par des montants maximum en gestion, variables selon les catégories, définis ci-dessous :

C 1 ^{er} niv	C 2 ^{ème} niv	B 1 ^{er} niv	B 2 ^{ème} niv	A 1 ^{er} niv	A 2 ^{ème} niv	A+ 1 ^{er} niv	A+ 2 ^{ème} niv
450 €	600 €	750 €	800 €	1 300 €	1 800 €	1 800 €	2 000 €

4. Prise en compte des situations individuelles et modalités de versement

Un montant est garanti à titre individuel aux agents dont le montant indemnitaire avant passage dans le quasi-statut est supérieur au montant moyen défini au paragraphe V, déduction faite de la prime de risque et du montant de sujétions de l'ISR le cas échéant. Ce montant sera réduit de l'équivalent des évolutions éventuelles des socles, sujétions, part variable et prime de risques.

En cas de changement de catégorie, le montant d'ISR de l'agent s'inscrira dans le respect de la moyenne définie au paragraphe V et des modalités de la présente note, sans toutefois que son montant d'ISR puisse être inférieur à celui qu'il percevait avant promotion, hors sujétions particulières.

Les montants individuels liés aux socles, aux sujétions et à la garantie individuelle seront versés mensuellement. Il est souhaitable que la part résultats annuelle soit versée en deux fois, hormis lors de la mise en place en 2017 où ce montant sera versé en une fois.

III. Concertation

La présente note devra être déclinée dans chaque établissement. Cette déclinaison sera présentée aux comités techniques compétents, notamment en ce qui concerne la désignation des postes à sujétions.

IV. Aspects budgétaires

Le calcul des enveloppes indemnitaires annuelles sera effectué sur la base des montants moyens ci-dessous par catégorie :

C 1 ^{er} niv	C 2 ^{ème} niv	B 1 ^{er} niv	B 2 ^{ème} niv	A 1 ^{er} niv	A 2 ^{ème} niv	A+ 1 ^{er} niv	A+ 2 ^{ème} niv
4 300 €	5 300 €	5 700 €	6 300 €	8 000 €	12 100 €	12 100 €	14 200 €

Les enveloppes calculées à partir de ces montants moyens permettent de financer la totalité de l'ISR, y compris les compléments liés aux postes soumis à des sujétions particulières. Le financement des primes de risques fait l'objet d'une enveloppe particulière.

Le versement du montant socle à l'ensemble des agents peut conduire, pour une catégorie d'agents, à dépasser le montant moyen indiqué ci-dessus, compte-tenu des situations individuelles avant mise en place du quasi-statut, qui doivent dans tous les cas être garanties. Dans ce cas, l'enveloppe devra être adaptée pour que chaque agent puisse percevoir un montant au moins égal au montant socle.

La mise en place des montants ci-dessus sera effective au 1^{er} janvier 2017 pour les agents des catégories B et C, et sera progressive sur 3 ans à partir du 1^{er} janvier 2017 pour les agents de catégorie A, pour moitié en 2017, puis par quart en 2018 et 2019.

Toute demande d'évolution des montants de la présente note sera soumise à l'avis de la direction de tutelle.