

6111 - Traitements et Paies

6111.02 : Grille indiciaire

En cours d'actualisation

SOURCES

- Article 1 de l'arrêté modifié du 31 décembre 2003 portant application des articles 17 et 18 du décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 fixant le statut applicable aux agents de l'ANPE.

DÉFINITION

La grille indiciaire détermine l'indice afférent à échelon de chaque niveau d'emplois.

CHAMP D'APPLICATION

La grille indiciaire concerne les agents statutaires, les CDD, les temporaires et les fonctionnaires détachés.

GÉNÉRALITÉS

La grille indiciaire est exprimée, dans l'arrêté du 31/12/2003 (modifié par le décret n°2006-1283 du 19 octobre 2006 et par le décret N°2007-1054 du 28/06/2007), en indices bruts, qui doivent être convertis en indices nouveaux majorés pour le calcul de la rémunération.

DÉVELOPPEMENT

Grilles Indiciaires applicables à compter du 1er juillet 2007
Glossaire : INM = Indices nouveaux majorés

Niveaux	I		II		III		IVA		IVB		VA		VB	
	Durée (ans)	INM												
1	2	291	2	308	2	355	2	414	2	435	2	455	2	526
2	2	297	2	321	2	375	2	434	2	464	2	485	2	557
3	2	311	2	332	2	394	2	453	2	494	2	515	2	588
4	2	321	2	345	2	414	2	473	2	524	2	545	2	619
5	2	332	2	360	2	433	2	493	2	554	2	575	2	650
6	2	345	2	379	2	453	2	512	2	584	2	605	2	681
7	2	357	2	399	2	473	2	532	2	614	2	635	2	712
8	2	367	2	413	2	493	2	553	2	644	2	665	2	743
9	2	380	2	427	3	523	3	582	2	674	2	695	2	783
10	2	400	2	443	3	553	3	612	3	704	2	725	2	803
11	2	418	2	463	3	573	3	632	3	734	2	755	2	821
12	2	439	3	483	3	593	3	655	.	762	2	785	.	HEA
13	2	463	3	504	3	613	.	678	.	.	.	821	.	.
14	3	478	.	514	.	633

15	.	489
Échelons exceptionnels															
.	2	478	2	504	2	573	2	632	2	704	2	755	1	821	
.	2	489	3	514	2	593	2	655	2	734	2	785	.	HEA	
.	.	514	.	534	2	613	2	678	3	762	2	821	.	.	
.	3	633	3	697	3	794	.	HEA	.	.	
.	653	.	717	.	815	
Échelons fonctionnels															
.	2	695	.	HEA		
.	2	785	.	HEB		
.	2	821	.	.		
.	HEA	.	.		

En cours d'actualisation

Niveaux d'emplois	I BIS		IV B BIS	
	Durée (ans)	Indices majorés nouveaux	Durée (ans)	Indices majorés nouveaux
1	1	263*	2	414
2	2	265*	2	443
3	2	270*	2	473
4	2	284	2	503
5	2	302	2	533
6	2	316	2	563
7	2	330	2	593
8	3	345	3	623
9	3	349	3	653
10	3	357	3	683
11	.	379	.	713
12
13
14
15
Échelons exceptionnels				
1	.	394	3	683
2	.	.	3	713
3	.	.	3	743
4	.	.	3	773
5	.	.	.	783

(*) Indice de rémunération porté, à compter du 1er juillet 2007, à l'indice nouveau majoré 283, conformément au décret n°2007 – 1054 du 28 juin 2007.

6111.08 : Mode de rémunération

SOURCES

- Ordonnance n° 59-244 du 04/02/1959, article 22
- Décret modifié n° 86-83 du 17/01/1986
- Décret modifié n°2003-1370 du 31/12/03, article 19

DÉFINITION

Les agents ont droit à une rémunération, après service fait. Chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, compte trente trentièmes de rémunération ; chaque trentième est indivisible.

CHAMP D'APPLICATION

Tous les agents sauf CES, CEC, CEJ, CAE et CA dont la rémunération est gérée selon les dispositions du droit du travail.

GÉNÉRALITÉS

Le mois de traitement peut être incomplet en cas de prise de fonctions ou de fin de fonctions en cours de mois, de congés sans traitement ou de réintégration en cours de mois, d'absence irrégulière, de grève ou de service non fait.

Sous réserve de certaines dispositions particulières, le nombre de trentièmes à payer est en général égal à trente trentièmes, moins le nombre de jours d'absence compris entre le début de l'absence et le 30 du mois concerné.

DÉVELOPPEMENT

Le principe du trentième s'applique principalement au traitement de base, à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement.

ÉLÉMENTS DE CALCUL D'UNE PAIE

I – LE TRAITEMENT DE BASE est le produit de l'indice nouveau majoré (INM) détenu par l'agent, par la valeur mensuelle du point et du nombre de trentièmes.

Exemple : Agent de niveau II 3ème échelon, rémunéré à l'indice INM 331 (valeur mensuelle du point au 01/11/2005 = 4,4759 euros) travaillant tout le mois à temps plein : $331 \times 4,4759 \times (30/30) = 1\,481,52 \text{ €}$. (a)

II - L'IDEMNITE DE RESIDENCE est le produit du traitement de base, du taux d'indemnité lié à la zone de résidence d'affectation et du nombre de trentièmes.

Exemple : le même agent, en affectation à Paris (taux de l'indemnité de résidence pour Paris = 3%)

$1\,481,5229 \text{ (a)} \times 3\% \times (30/30)$ soit $44,45 \text{ €}$. (b)

La valeur plancher de l'indemnité de résidence se calcule sur la base de l'INM 297 et est égale pour Paris à 39,88 euros.

III – LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT est composé d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement de base, multipliés par le nombre de trentièmes.

Supplément familial de traitement (au 01/11/2005)

Nombre d'enfants à charge	Élément fixe mensuel	Élément proportionnel (en %)
Un enfant	2,29 €	-
Deux enfants	10,67 €	3
Trois enfants	15,24 €	8
Par enfant en sus du troisième	4,57 €	6

Le montant du supplément familial de traitement ne peut être inférieur au supplément familial afférent à l'indice INM 448 et ne peut être supérieur au supplément familial afférent à l'indice 716.

Exemple : le même agent, ayant trois enfants à charge. On prend en compte l'indice plancher 448 (2005,2032 € x 8%) + 15,24 € (x 30/30) soit 175,66 € (c)

IV – LA PRIME DE FONCTION est versée mensuellement aux agents non éligibles à la prime de performance (niveaux d'emplois I bis à V B). Elle est composée de la part fixe de la prime de fonction et s'il y a lieu de la part variable. Les montants varient en fonction du niveau d'emploi occupé

Part fixe de la prime de fonction (décision n° 76/2004 du 21 mai 2004).

Niveaux d'emplois	I bis	I et II	III	IVA	IVB et IVB bis	VA	VB
Montant mensuel au 01/11/2005	67,14 €	76,09 €	102,95 €	102,95€	102,95 €	156,66€	196,94€

Part variable de la prime de fonction (décision n° 77/2004).

Niveaux d'emplois	I bis	I	II	III et IVA	IVB bis ou IVB	VA	VB
Montant maximal mensuel au 01/11/2005	53,71 €	62,66 €	62,66 €	89,52 €	98,47 €	125,33 €	161,13 €

Exemple : pour le même agent, (76,09 € + 62,66 € = 138,75 € (d))

A cette prime de fonction, s'ajoute la **prime variable** liée à la manière de servir, versée semestriellement en juin et en décembre et dont le nombre de fractions mensuelles est attribué en fonction des résultats de l'appréciation portée sur la manière de servir. Le montant de la fraction de la part variable varie en fonction du niveau d'emplois occupé.

Prime variable liée à la manière de servir (décision n° 78/2004)

Niveaux d'emplois	I bis	I	II	III et IVA	IVB et IVB bis	VA	VB
Montant mensuel d'une fraction au 01/11/2005	26,86 €	31,33 €	31,33 €	44,76 €	49,23 €	62,66 €	80,57 €
Montant maximal mensuel au 01/11/2005>	80,57 €	93,99 €	93,99 €	134,28 €	147,70 €	187,99 €	241,70 €

Exemple : pour le même agent, ayant 2 fractions mensuelles de la prime variable liée à la manière de servir

$$2 \times 31,33 \text{ €} \times 6 \text{ mois} = 375,96 \text{ € (e)}$$

S'y ajoutent : l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement afférents à la prime de fonction et à la prime liée à la manière de servir.

Exemple :

- *Part de l'indemnité de résidence : 375,96 € X 3% soit 11,28 € (f)*
- *Part du supplément familial de traitement : 375,96 € 8% soit 30,08 € . (g)*

V – LE TRAITEMENT BRUT est la somme de tous ces éléments

Exemple : Pour le même agent, son traitement brut est de (a) + (b) + (c) + (d) + (e) + (f) + (g) = 1 481,52 + 44,45 + 175,66 + 138,75 + 375,96 + 11,28 + 30,08 soit 2 257,70 €

6111.09 : Retenues sociales sur traitement

SOURCES

- Lois, décrets et arrêtés en vigueur pour les salariés (et/ou les agents non titulaires)
- Note DPAS n° 138/91 du 01/03/1991 (Contribution Sociale Généralisée)

DÉFINITION

Le traitement brut servi à l'agent fait l'objet de retenues sociales obligatoires diverses, opérées par l'ANPE et versées aux organismes concernés, éventuellement augmentées des cotisations " employeurs ".

CHAMP D'APPLICATION

Tous les agents sauf ceux embauchés sous contrat de droit privé qui se voient appliquer une autre législation.

Les agents d'Alsace et de Moselle bénéficient d'un régime spécifique.

GÉNÉRALITÉS

Dispositions d'ordre législatif et réglementaire.

Les cotisations s'appliquent pleinement pour tout traitement versé au titre du mois auquel il se rapporte.

Chaque modification (retenues sécurité sociale, Ircantec...) fait l'objet d'une information par note diffusée à toutes les unités et services.

DÉVELOPPEMENT

[Tableau récapitulatif des cotisations sociales en vigueur au 1er Janvier 2007](#)

Ces taux s'appliquent :

- aux contractuels à durée déterminée et à durée indéterminée à temps plein, temps incomplet ou temps partiel
- aux temporaires sauf cotisations relatives aux régimes obligatoires de protection sociale supplémentaire et à la contribution exceptionnelle de solidarité
- pour les fonctionnaires détachés (voir fiche 6162).

Les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ont un régime de cotisations spécifique (Alsace-Moselle).

À NOTER

D'autres cotisations résultant d'adhésions individuelles facultatives, sont déduites du traitement.

Organisme	Agent	Observations
MGAS (Mutuelle Générale des Affaires Sociales)	selon l'âge et l'indice	Plus cotisation entraide et assurance-groupe selon le montant du capital décès garanti, et éventuelle option invalidité.
MUTACMA	Selon l'âge et l'indice	Selon indice et situation familiale
PREFON (retraite complémentaire des fonctionnaires)		Selon la classe choisie (18 classes de cotisation)
CGOS (retraite complémentaire des hospitaliers)	2,50 %, 3,50 %, 4,50 %, ou 5,50% du traitement de base	Selon le taux choisi

L'ANPE précompte sur le traitement la " part salariale " des chèques-restaurants, selon les droits ouverts de l'agent, soit 2,40€ par titre (40%) au 1/01/2004.

6111.10 : Indemnités de résidence (maj 2014)

SOURCES

- Décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003, art. 19
- Décrets n° 85-1148 du 24/10/1985 et 87-589 du 30/07/1987
- Circulaires FP/7 n°1996 - 2B n°00-1235 du 12/3/2001

DEFINITION

L'indemnité de résidence est un accessoire de traitement qui s'ajoute au traitement de base. Son montant est déterminé en fonction de la résidence administrative de l'agent.

CHAMP D'APPLICATION

L'indemnité de résidence concerne tous les agents publics affectés dans une résidence administrative y ouvrant droit.

DÉVELOPPEMENT

L'affectation administrative d'un agent public peut lui permettre d'ouvrir droit à une indemnité de résidence dont le montant varie en fonction du classement de cette affectation dans une des 3 zones ouvrant droit à cet accessoire de traitement.

Ces trois zones sont respectivement :

Zone 0 = 3 % du traitement de base

Zone 1 = 1 % du traitement de base

Zone 9 = Corse 3% du traitement de base

L'affectation classée en Zone 2 n'ouvre pas droit à versement de l'indemnité de résidence.

L'indemnité de résidence est calculée au prorata du taux de temps de travail.

Elle est versée à taux plein lorsque l'agent est à demi-traitement pour motif de protection sociale (congé pour raison de santé).

Elle ne peut être inférieure, quel que soit l'indice de l'agent, à celle afférente à l'indice nouveau majoré 313.

6111.12 : Supplément familial de traitement

SOURCES

- Loi n° 91-715 du 26/07/1991, article 4
- Décret n°98-1213 du 29 décembre 1998
- Circulaire DSS/4A n°99-03 du 05/01/1999 relative à la notion de charge effective et permanente d'enfants
- Note DGPC n° 734 du 15/10/1999

DEFINITION

Le supplément familial de traitement est un accessoire de traitement alloué en sus des prestations familiales légales aux fonctionnaires et agents de l'Etat en fonction du nombre d'enfants à charge au sens des dites prestations. Il suit le sort du traitement de base.

GÉNÉRALITÉS

Le supplément familial de traitement est versé à l'agent qui assume la charge effective et permanente d'un enfant au sens des prestations familiales, quel que soit le lien de parenté et le domicile de l'enfant.

CHAMP D'APPLICATION

Concerne tous les agents sous contrat de droit public donc sauf CES, CEC,CAE,CAV notamment. Les agents doivent fournir les certificats de naissance, certificats de décès, formulaire de modification de situation de famille.

DÉVELOPPEMENT

I – FAIT GENERATEUR

Le droit au supplément familial de traitement s'ouvre à compter du 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions d'ouverture du droit sont réunies. Le droit s'éteint au 1er jour du mois civil au cours duquel les conditions d'ouverture des droits cessent d'être réunies.

En cas de décès d'un enfant le droit s'éteint au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le décès est intervenu.

II – RAPPEL DE LA NOTION D'ENFANT A CHARGE

Sont considérés comme à charge les enfants légitimes, naturels, ou reconnus jusqu'à l'âge de 16 ans, âge limite de l'obligation scolaire, portés à 20 ans pour les enfants à charge non salariés, ainsi que ceux placés en apprentissage, en stage de formation professionnelle, à condition qu'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 55 % du SMIC ; ceux qui poursuivent des études, ou qui par suite d'infirmité ou de maladies chroniques, sont dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle, qui ouvrent droit à l'allocation d'éducation spéciale ; en application de l'article R512-2, les enfants ouvrent droit au SFT jusqu'à l'âge de 20 ans à condition que leur rémunération n'excède pas 55 % du SMIC.

De plus, sont considérés comme étant à charge, les enfants jusqu'à l'âge de 21 ans si l'agent :

- Assure la charge effective et permanente d'au moins 3 enfants nés depuis le 01/07/83 et âgés de moins de 21 ans (sous réserve qu'ils ne perçoivent pas une rémunération mensuelle supérieure à 55 % du SMIC horaire x 169).
- Bénéficie du versement de l'allocation forfaitaire, du complément familial ou de l'allocation logement.

Le supplément familial de traitement est versé à la personne qui assume, dans quelques conditions que ce soit, la charge effective et permanente de l'enfant.

L'article L521-2 du code de sécurité sociale énonce : « Les allocations sont versées à la personne qui assume, dans quelques conditions que ce soit, la charge effective et permanente de l'enfant. »

En cas de séparation ou de divorce, le SFT peut être versé directement au parent qui assume la charge de l'enfant, même si ce parent n'est pas agent de l'ANPE (et sous réserve qu'il ne perçoive pas de son côté un SFT, en tant qu'agent public).

III – BENEFICAIRES DU SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

En cas de pluralité d'agents publics, fonctionnaires ou non-titulaires, assumant la charge du ou des mêmes enfants, le bénéficiaires est désigné d'un commun accord entre les intéressés. Le supplément familial de traitement n'est pas cumulable avec un avantage de même nature accordé pour un même enfant au conjoint, personnel d'administration, de collectivité territoriale, d'établissement public à caractère administratif ou industriel et commercial, d'organisme public ou privé dont le budget de fonctionnement est alimenté en permanence et pour plus de 50 % par des fonds publics ou cotisations rendues obligatoires par un texte légal ou réglementaire.

IV - TEMPS PARTIEL

Le supplément familial de traitement est affecté des coefficients multiplicateurs correspondants aux rémunérations d'agents à temps partiel. Toutefois, il ne peut être inférieur au montant minimum (indice plancher 448 ou 2,29 euros pour un enfant) versé à un agent à temps plein.

V - MALADIE

Le supplément familial de traitement est intégralement versé si l'agent est rémunéré à plein ou demi-traitement.

VI - MONTANT

Nombre d'enfants à charge	Éléments	
	Fixe	Variable en % du traitement de base
1	2,29€	0
2	10,67€	3 %
3	15,24€	8 %
Par enfant en plus	4,57€	6 %

6112 - Éléments de rémunération non permanents

6112.01 : Indemnités pour activités en Zone Urbaine Sensible (maj 2014)

SOURCES

- Décret n°2004 –386 du 28/04/2004, article 6
- Décision n°82/2004 sdu 21/05/2004 fixant les modalités d'attribution et montants de la prime liée à l'affectation dans une unité desservant une ZUS
- Instruction DGPC du 20/09/1999
- Instruction DGPC du 01/09/1993
- Note DGPC n°505/98 du 19/05/1998 + Additifs
- Note DGRHRS du 25/01/2001

DÉFINITION

Partie de la prime de fonction exprimée en montants attribuée aux agents affectés dans les quartiers difficiles dénommés " zones urbaine sensible " (ZUS).

CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des agents publics

Automatique, dès lors que l'agent est affecté dans une unité figurant sur la liste des unités ZUS.

GÉNÉRALITÉS

Indemnité versée mensuellement, dans le cadre de la prime de fonctions, sans conditions d'ancienneté et de durée d'affectation aux agents exerçant dans des unités opérant en ZUS.

DÉVELOPPEMENT

I - BENEFICIAIRES

L'indemnité est allouée aux agents des niveaux d'emplois Ibis, I, II, III, et IVA ,IVB, qui exercent dans les unités opérant en zone urbaine sensible. La liste des unités est établie par décision du Directeur général.

II - MONTANT

L'indemnité varie selon le niveau d'emplois. Le montant est soumis aux mêmes règles de réduction ou de suppression que la rémunération en cas de temps partiel ou congé pour raison de santé rémunéré à plein, à demi traitement ou sans traitement.

En cas de départ ou d'arrivée en cours de mois, l'indemnité est versée pour ce mois au prorata du temps de présence dans ces unités. Elle est supprimée en cas de mutation dans une unité ne figurant pas sur la liste.

L'indemnité est soumise aux cotisations sociales, à la CSG, CRDS, à l'impôt sur le revenu, et à cotisation de maintien du revenu et de la retraite complémentaire.

6112.02 : Heures supplémentaires

SOURCES

- Décret n°2002-60 du 14/01/2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.
- Décret n°2004-386 du 28/04/2004 relatif au régime indemnitaire des agents de droit public de Pôle emploi modifié par décret n°2008-199 du 27 février 2008
- Instruction du 02/04/2008 modifiant le régime des heures supplémentaires

DÉFINITION

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande expresse de la hiérarchie et validées par la Direction dès qu'il y a dépassement de la durée hebdomadaire de travail fixée à 37 h. 30 min .pour un agent à temps plein, par l'accord national OATT du 30 septembre 2010.

Le travail supplémentaire, tel que défini ci-dessus, accompli entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail supplémentaire de nuit

CHAMP D'APPLICATION

Peut concerner tous les agents publics. Elles sont soumises aux nécessités du service, les heures supplémentaires sont exceptionnelles et conditionnées par la situation indiciare de l'agent.

DÉVELOPPEMENT

1_ La réalisation des heures supplémentaire est exceptionnelle et commandée à l'avance par le supérieur hiérarchique.

2_ Ces heures supplémentaires font l'objet d'une récupération dans la limite du temps effectué. La durée de cette récupération est égale à la durée du temps de travail supplémentaire effectué par l'agent, majorée de 25% pour les heures effectuées le samedi, de 50% pour les heures effectuées le dimanche et de 100% pour les heures effectuées les jours fériés.

Lorsque la récupération n'est pas possible, les agents de niveau Ibis, I et II peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

3_ Le maximum d'heures supplémentaires pouvant être autorisé est fixé à 25 heures par mois (pour un agent à temps plein).

4_ Les heures supplémentaires réalisées sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux charges patronales et salariales.

6112.03 : Part fixe, part variable de la prime de fonction et prime liée à la manière de servir

SOURCES

- Décret n° 2004-386 du 28/04/2004 modifié relatif au régime indemnitaire, article 2
- Arrêté du 28/02/2008 portant application du décret n°2004-386 du 28/04/2004 modifié
- Décision n°77/004 du 21/05/2004 fixant les modalités d'attribution et les montants de la part fixe de la prime de fonction
- Décision n°78/2004 du 21/05/2004 fixant les modalités d'attribution et les montants de la part variable de la prime de fonction
- Décision DG n°2014-52 du 24 mars 2014 Modification des modalités d'attribution de la part variable de la prime de fonction des agents publics de Pôle emploi

DÉFINITION

Prime exprimée en montants, composée d'une part fixe et d'une part variable.

CHAMP D'APPLICATION

Agents publics. Sont exclus : les agents en congé de formation professionnelle à plein temps et le personnel fonctionnel de direction.

La part fixe est versée dès le recrutement et payée mensuellement. La part variable de la prime de fonction est versée mensuellement dès le premier mois qui suit la fin de la période de stage. La prime variable liée à la manière de servir est attribuée semestriellement en juin et décembre et le nombre de fraction peut varier entre 0 et 3.

DEVELOPPEMENT

I – REGLES COMMUNES

La part fixe et la part variable sont exprimées en montants pour chaque niveau d'emplois.

Prime de fonction : valeur au 01/03/2008

Niveaux d'emplois	PART FIXE	PART VARIABLE
	Montant mensuel	Montant maximal mensuel
I bis	68,36 €	61,46 €
I et II	77,47 €	73,53 €
III	104,81 €	105,07 €
IV A	104,81 €	105,88 €
IV B	104,81 €	117,99 €
VA	159,50 €	154,72 €
VB	200,50 €	189,01 €

SERVICES D'AFFECTION et fonctions	MAJORATION de la part fixe Montant mensuel
Direction de l'audit	182,28 €
Mission départements d'outre-mer	182,28 €
Conducteurs de voitures de service	145,82 €
Equipers mobiles	45,57 €
Maintenance et installation de matériels informatiques	113,93 €

Tous les emplois d'un même niveau en sont bénéficiaires, au niveau fixé par l'arrêté du 28 avril 2004, à l'exception des niveaux IVA, IVB, VA ou VB éligibles à la prime de performance (cf. fiche prime de performance 6112.07)

Les agents travaillant à temps partiel ou à temps incomplet perçoivent la prime de fonctions au prorata de leur temps de travail.

II – PART FIXE DE LA PRIME DE FONCTION

La part fixe est versée dès le recrutement et payée mensuellement.

Elle est versée intégralement en cas d'entrée ou de sortie en cours de mois.

III – PART VARIABLE DE LA PRIME DE FONCTION

La part variable de la prime de fonction est payée mensuellement sous réserve d'abattement éventuels pour absence de service fait dans les conditions précisées ci-dessous. Elle est versée intégralement en cas de réintégration ou de sortie de l'Etablissement en cours de mois.

Règles de gestion

Incidence de l'absentéisme sur la part variable mensuelle.

- les absences de service fait (sauf pour motif de grève) entraînent la suppression de parts variables mensuelles.
- les absences régulières pour motif médical ne sont pas prises en compte dans le calcul des jours d'absence entraînant suppression.

Absences en discontinu : absences de durée inférieure à 6 jours ouvrés pouvant aller d'une 1/2 journée à 5 jours et demi. Les absences successives sont cumulées dans une période de référence déterminée. Lorsque ce cumul atteint 6 jours ouvrés, deux parts variables mensuelles sont supprimées.

Absences en continu : absence de durée égale ou supérieure à 6 jours ouvrés.

Au 6ème jour ouvré d'absence, deux parts variables mensuelles sont supprimées.

Au 21ème jour ouvré d'absence, deux autres parts mensuelles sont supprimées.

Au-delà et pour toute la durée de l'absence, dans la limite des droits à traitement, il n'est plus pratiqué de suppression.

La période de référence pour le décompte de l'absence en discontinu et en continu est de 12 mois, du 1er novembre d'une année au 31 octobre de l'année n+1. Cependant, c'est la fin de l'absence qui détermine la fin de la période de référence lorsque l'absence en continu se situe à cheval sur deux périodes de référence.

La suppression de parts variables mensuelles intervient au plus tôt sur la première paye calculée après la survenance de l'absence.

IV – PRIME LIEE A LA MANIERE DE SERVIR

La prime variable liée à la manière de servir appelées " parts variables individualisées », est subdivisée en trois fractions égales .Elle a le caractère d'une reconnaissance, qui repose sur un examen a posteriori des événements significatifs de l'activité de l'agent ayant marqué le semestre de référence. L'attribution de ces parts variables individualisées correspond à une gratification supplémentaire appréciée selon trois niveaux :

- la première part correspond à une manière de servir très satisfaisante,
- la deuxième part correspond à une manière de servir à souligner particulièrement,
- La troisième part correspond à une manière de servir exceptionnelle.

Les parts variables individualisées sont versées en juin et décembre de chaque année aux agents éligibles. Les semestres de référence vont :

- du 1er novembre d'une année au 30 avril de l'année n+1 pour le versement de juin,
- du 1er mai au 31 octobre pour le versement de décembre.

Prime variable liée à la manière de servir

NIVEAUX D'EMPLOIS	PART LIEE A LA MANIERE DE (montant maximal mensuel)
I bis	82,03 €
I et II	95,69 €
III	136,73 €
IV A	136,73 €
IV B	150,38 €
V A	191,38 €
VB	246,07 €

A - Procédures d'attribution des parts individualisées

Attributaires

La répartition des dotations est placée sous la responsabilité :

- du Directeur général adjoint chargé du siège pour l'ensemble des agents gérés par la direction du siège (y compris les agents relevant du siège et mis à disposition d' autres structures, ainsi que les permanents syndicaux),
- de chaque Directeur régional pour l'ensemble des agents de sa région (y compris les agents mis à disposition d'autres structures, RMI, ML, etc...),
- des Directeurs délégués des départements d'outre-mer pour les agents de leur département.

B - Situations particulières

Les agents en période de stage (période d'essai) sont éligibles à compter du mois civil suivant la fin de la période de stage à la part variable mensuelle et à l'attribution de parts individualisées (= primes liées à la manière de servir).

En cas de retour ou de sortie provisoire ou définitive de l'Établissement, l'agent peut bénéficier des parts individualisées, attribuées au prorata du temps de présence décompté en nombre entier de mois. Ces parts individualisées sont versées ultérieurement suite à régularisation effectuée par le service gestionnaire de la DRA de rattachement lorsque l'agent n'est pas payé au titre du mois de versement.

En cas de promotion, les parts individualisées attribuées correspondent à celles du niveau d'emplois dans lequel se trouve l'agent au moment du paiement. Il en va de même pour les règles de suppression pour absence.

En cas de changement de quotité de temps de travail en cours de semestre, les parts individualisées sont calculées en proportion de la quotité de temps de travail de chaque mois travaillé.

C - Détermination de la dotation

Cette dotation est calculée au niveau national pour chaque région.

Elle est exprimée :

- en nombre de parts, tous niveaux d'emplois confondus, égal à au moins une fois le nombre d'agents payés un mois complet au cours du semestre considéré, dans chaque région.
- et en points d'indice correspondants, par référence à la valeur de la part propre à chaque niveau d'emplois.

La dotation en parts variables individualisées des régions comprend une enveloppe majorée au bénéfice des agents en ZUS, portant le ratio à 1,45 par agent en moyenne.

D - Définition des critères

Les parts variables individualisées ont le caractère d'une reconnaissance de la manière de servir.

Parmi les critères, peuvent être cités notamment :

- l'implication au travail
- la participation active aux charges de travail de l'équipe,
- la disponibilité vis à vis des usagers,
- la rigueur dans les rapports avec les partenaires, etc...

E - Décisionnaire

Chaque responsable d'unité ou de service est doté d'un nombre de parts variable individualisé, tous niveaux d'emplois confondus. Il prend la décision d'attribution en concertation avec le niveau hiérarchique immédiatement supérieur qui est garant de l'équilibre général de la distribution.

• **Vérification de cohérence**

Les listes des bénéficiaires sont regroupées au niveau de l'attributaire, qui vérifie le respect de la dotation en points et le respect du nombre de parts attribuées. Ces indications sont vérifiées au niveau national, qui assure en relation avec les attributaires, les ajustements nécessaires par rapport à la ressource allouée et aux règles de répartition.

• **L'information**

Le décisionnaire informe oralement chacun des agents de la proposition de décision le concernant, en la motivant, au cours d'un entretien préalable.

Ensuite, chaque agent bénéficiaire reçoit une notification d'attribution de parts variables individualisées. Ce document ne figure pas au dossier administratif de l'agent.

F - Recours

La non attribution de part variable individualisée est susceptible d'un recours hiérarchique spécifique qui n'a pas à être soumis à avis paritaire, car il s'agit de rémunération.

Le recours est fait par écrit auprès du responsable hiérarchique du décisionnaire. En région, il s'agira respectivement du Directeur délégué pour les agents des quatre premiers niveaux d'emplois, et du Directeur général pour les directeurs d'unité.

Une réponse motivée doit être donnée à l'agent. En cas de non attribution de part variable individualisée au cours de deux semestres consécutifs, l'agent est reçu à sa demande par l'autorité auprès de laquelle s'exerce le recours et peut se faire accompagner d'un représentant du personnel.

6112.04.01 : Indemnité de mobilité à l'encadrement

SOURCES

- Décret n° 2004-386 du 28/04/2004, article 8
- Arrêté du 28/04/2004 portant application du décret n°2004-386 du 28/04/2004
- Décision n° 83/2004 du 21/05/2004
- Décision n°84/2004 du 21/05/2004

1 - Indemnité représentative de frais liée à la mobilité géographique de certains agents

DÉFINITION

Les personnels d'encadrement de l'Etablissement, mutés dans l'intérêt du service peuvent percevoir une indemnité spécifique destinée à couvrir les frais liés à la mobilité géographique dans le cadre des parcours professionnels visant à développer les compétences et la maîtrise des responsabilités

CHAMP D'APPLICATION

Agents statutaires déjà placés dans les niveaux d'emplois IVB, VA et VB mutés dans l'intérêt du service, fonctionnaires détachés dans ces niveaux d'emplois.

DEVELOPPEMENT

I - GENERALITES

Est considérée comme mutation dans l'intérêt du service,

- la mutation sur un poste qui doit être pourvu dans des délais courts appréciés poste par poste par le directeur général
- la mutation qui s'inscrit dans un itinéraire professionnel validé par le directeur général visant à développer les compétences et la maîtrise des responsabilités.

II – LES FRAIS PRIS EN CHARGE

Les frais réels de double résidence

Lorsque la situation familiale justifie une double résidence temporaire, les frais réels correspondant au loyer de la résidence temporaire et aux déplacements hebdomadaires vers la résidence familiale, dès lors qu'ils ne sont pas pris en charge au titre du décret n°90-437 du 28/05/1990 relatif aux frais de déplacement, sont pris en charge dans la limite de 919,27€/ mois (valeur au 01/11/2005) pendant 6 mois au maximum à compter de la date de prise de poste.

Ce remboursement est effectué mensuellement sur production des états mensuels accompagnés des justificatifs. Les demandes de remboursement doivent être déposés dans le délai maximal d'un an à compter de l'installation dans le nouveau poste.

Les frais réels d'installation (non pris en charge par le décret n° 90-437 du 28 mai 1990).

Les frais réels engagés pour l'installation dans la nouvelle résidence sont pris en charge dans la limite d'un plafond fixé en fonction du classement de la commune de résidence dans l'une des zones servant à définir le montant de l'indemnité de résidence.

Valeurs au 01/11/2005

Zone 2/3/4	Zone 1	Zone 0
1378,91€	1838,54€	2757,81€

Ces frais concernent :

- frais de recherche de logement par une agence,
- frais de raccordement au réseau EDF - GDF, téléphone,
- frais d'acquisition du nouveau logement, hormis les taxes et impôts liés aux actes notariés,
- frais d'aménagement particulier du nouveau logement liés à la remise dans un état standard et à l'amélioration du confort à l'exclusion des travaux d'embellissement, après accord préalable du Directeur général adjoint chargé des ressources humaines sur la nature de l'aménagement et sur la base d'un devis détaillé.

Le remboursement est effectué sur présentation de justificatifs dans un délai d'un an à compter de l'installation dans le nouveau poste.

La procédure

Le dossier de remboursement est présenté au service des ressources humaines de la Direction régionale d'accueil et soumis au visa du Directeur régional qui vérifie la conformité des frais présentés et certifie la sincérité des pièces produites. Il le transmet à la DGRHRS pour visa et règlement par le DAM.

Les frais de double résidence font l'objet d'un dossier de remboursement par mois.

Les frais d'installation font l'objet d'un seul dossier de remboursement dans le délai d'un an suivant l'installation dans le nouveau poste.

2 - Indemnité versée pour les frais liée à la conduite de projets d'intérêt national

DÉFINITION

Indemnité représentative de frais liée aux sujétions spécifiques engendrées par la mise en œuvre de certains projets. Elle est versée aux agents du niveau d'encadrement supérieur mutés à titre transitoire et à temps plein avec changement de résidence administrative afin de conduire un projet d'intérêt national au siège validé par le directeur général relevant de leur domaine d'expertise.

CHAMP D'APPLICATION

Agents statutaires déjà placés dans les niveaux d'emplois IVB, VA et VB remplissant les conditions ci dessus, fonctionnaires détachés dans ces niveaux d'emplois.

DÉVELOPPEMENT

Cette indemnité, dont le montant forfaitaire mensuel est fixé à 467,96 € (valeur au 01/11/2005) est attribuée pour une durée limitée à celle du projet sans pouvoir excéder une période maximale de trois ans à compter de la date de prise de poste.

Cette indemnité ne peut être perçue si la durée de la mission est inférieure à trois mois.

Elle est versée avec le traitement mensuel des bénéficiaires à compter du 1er mois de prise de poste.

6112.04.02 : Prime forfaitaire de direction

SOURCES

- Décret n° 2003-1370 modifié du 31/12/2003, fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'ANPE, article 19
- Décret n° 2004-386 du 28/04/2004 relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'ANPE, article 5
- Arrêté du 28/04/2004 portant application du décret n°2004-386 du 28/04/2004.
- Décision n°81/2004 du 21/05/2004 fixant les modalités d'attribution de la prime annuelle et forfaitaire de direction

DÉFINITION

Prime annuelle et forfaitaire de direction destinée à reconnaître le progrès dans l'appropriation des compétences liées au poste dans le cadre d'une mobilité professionnelle.

Elle est attribuée aux agents exerçant les fonctions de directeurs délégués, directeurs régionaux adjoints, directeurs régionaux.

CHAMP D'APPLICATION

Statutaires, fonctionnaires détachés, CDD exerçant les fonctions susvisées.

DEVELOPPEMENT

Les montants moyens annuels de la prime forfaitaire de direction sont fixés en fonction du classement des délégations départementales et des délégations régionales dans l'un des deux groupes définis à l'article 18 du décret statutaire du 31/12/2003. Le montant des attributions individuelles ne peut excéder le double du montant moyen.

Pour les directeurs délégués, 4 paliers sont identifiés dans l'acquisition des compétences liées au contexte, selon l'ancienneté dans le poste. Aucune indemnité n'est versée au delà du 4ème palier. Elle est dégressive en fonction de l'ancienneté dans le poste.

Pour les directeurs régionaux adjoints et les directeurs régionaux, le montant annuel et individuel de cette prime est déterminé par le directeur général en référence aux 4 paliers évoqués ci dessus, dans la limite du montant maximum qui est égal au double du montant moyen fixé par fonction par l'arrêté du 28/04/2004 (cf. : tableau ci dessous).

Paliers	Fraction de la valeur maximale	Date de versement
1 ^{ère} année de prise de poste	100 %	6 mois après la date de prise de poste
2 ^{ème} année de prise de poste	50 %	18 mois après la date de prise de poste
3 ^{ème} année de prise de poste	25%	30 mois après la date de prise de poste
4 ^{ème} année de prise de poste	12,5 %	42 mois après la date de prise de poste
5 ^{ème} année de prise de poste	0 %	54 mois après la date de prise de poste

6112.05 : Rémunération des astreintes

SOURCES

- Article 11 du décret n° 2004-386 du 28/04/2004 relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de l'ANPE
- Décision n° 87/2004 du 21 / 05 / 2004
- Décision n°88/ 2004 du 21 / 05 / 2004

DÉFINITION

L'astreinte est l'obligation pour un ou plusieurs agents désignés par le responsable hiérarchique, de rester disponibles pendant une période donnée, afin de répondre aux sollicitations éventuelles de leur service et d'intervenir soit à distance, soit en se déplaçant sur le site.

A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, une indemnité forfaitaire est versée aux agents occupant certains emplois du centre de traitement de l'information national ainsi qu'à ceux chargés de superviser la surveillance matérielle et la sécurité des locaux de la direction générale de l'ANPE et des immeubles rattachés, la nuit, les samedis, dimanches et jours fériés suivant ces catégories.

CHAMP D'APPLICATION

Concerne les agents statutaires et les fonctionnaires détachés.

L'intervention pour les agents du centre de traitement de l'information national doit être prévue et planifiée par le chef de service qui s'effectue soit en soirée, soit pendant la nuit entre 20h00 et 08h00, soit en un week-end, soit un jour férié. Pour les agents chargés de la surveillance et sécurité des locaux, l'astreinte planifiée par le directeur du siège doit s'effectuer le week-end ou s'effectuer un jour férié hors week-end de la veille 20h au lendemain 8 heures.

Les diverses indemnités prévues à cet effet ne peuvent pas être cumulées par un même agent sur une même période et sont exclusives des indemnités instituées par le décret n° 2002 – 60 du 14 janvier 2002 (travaux supplémentaires).

DÉVELOPPEMENT

Le montant varie en fonction de la nature de la sujétion et ne peut, pour un même agent, excéder par mois un plafond fixé à 16,2 fois le montant de base pour les agents affectés à certains emplois du centre de traitement de l'information national et 12 fois le montant de base pour les agents chargés de la surveillance et de la sécurité des locaux de la DG et immeubles rattachés.

Ce montant de base est fixé à 46,80€ au 01/11/2005.

Le paiement des indemnités pour astreinte et intervention est effectué mensuellement sur la base d'un état signé par l'agent demandeur et certifié par le chef de service ou le directeur du siège, qui vérifie le motif, la nécessité et la réalité des astreintes ou des interventions.

Le montant des indemnités évolue avec la valeur du point d'indice de la fonction publique (cf tableaux en annexe des décisions n° 83/2004, n°84/2004, n°85/2004, n°87/2004 et n°88/2004).

6112.07 : Prime de performance

SOURCES

- Décret n° 2004-386 du 28/04/2004 modifié + arrêté relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'ANPE.
- Décisions n°79/2004 et 80/2004 du 21/05/2004
- Note DGRHRS du 09/02/2004

DEFINITION

Dans la limite des crédits alloués à cet effet, une prime variable de performance individuelle, peut être attribuée aux agents occupant des emplois comportant des responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation ainsi qu'aux directeurs délégués en métropole, aux directeurs délégués des DOM, aux directeurs régionaux adjoints et aux directeurs régionaux. Elle annule et remplace la note relative à la prime de responsabilité instituée dans le cadre du statut du 29/06/1990.

CHAMP D'APPLICATION

Statutaires, fonctionnaires détachés, CDD

DEVELOPPEMENT

I – LES OBJECTIFS

- rétribuer l'exercice des responsabilités hiérarchiques et fonctionnelles,
- reconnaître les sujétions et la performance des niveaux hiérarchiques et fonctionnels au regard des objectifs fixés et des résultats atteints,
- valoriser la capacité à décider, à animer et coordonner des équipes, à engager des moyens, à nouer des partenariats et à mettre en oeuvre les orientations de l'Établissement.

II – LES AGENTS CONCERNES

Ils sont répartis en deux catégories selon le type de responsabilité exercée :

1 : Par catégorie d'emplois pour les agents occupant des emplois comportant des responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation.

2 : Par fonctions pour :

- Les Directeurs Délégués (métropole et DOM)
- Les Directeurs Délégués coordonnateurs de bassin,
- Les Directeurs Régionaux adjoints,
- Les Directeurs Régionaux.

III – LES CRITERES D'APPRECIATION DES RESULTATS ET DE LA PERFORMANCE

La prime de performance est une prime modulable assise sur l'évaluation de la performance individuelle, appréciée par rapport aux objectifs et critères d'évaluation fixés pour la période de

référence. L'évaluation prend en compte à la fois le niveau des résultats et progrès atteints et la manière dont ils ont été obtenus. Les objectifs et critères sont fixés lors d'un entretien au début de la période de référence allant du 1er janvier au 31 décembre de chaque année entre le bénéficiaire et son responsable hiérarchique immédiat et ils sont évalués au cours de l'entretien au début de la période de référence suivante, avant l'attribution de la prime.

IV – LE VERSEMENT

Elle est versée annuellement, au mois de mars, au prorata de la durée d'exercice des fonctions.

Toute période de plus de 15 jours d'exercice des fonctions dans le mois compte pour un mois entier. Il n'y a plus de condition d'éligibilité liée à une durée minimum d'exercice des fonctions de 6 mois comme c'était le cas pour la prime de responsabilité.

V – LE MONTANT DE LA PRIME

Prime variable liée à la performance individuelle (valeur au 01/03/2008)

CATEGORIES D'EMPLOIS ou fonctions	PART LIEE A la performance individuelle (montant maximal annuels)
Cadre opérationnel, adjoint au directeur d'agence ou animateur d'équipe professionnel, classé dans le niveau d'emplois IV A	4005,42
Directeur d'agence locale de l'emploi, classé dans le niveau d'emplois IV B	5 898,22
Adjoint au directeur régional, conseiller technique, chef de service ou de département au siège ou en délégation régionale, classés en V A	6 181,57
Adjoint au directeur régional, conseiller technique, chef de service ou de département au siège ou en délégation régionale, classés en V B	6 837,85
Directeur délégué	6 687,85
Directeur délégué coordonnateur de bassin	7 883,74
Directeur régional adjoint	7 883,74
Directeur régional	11091,21

6112.08 : Complément variable et collectif

SOURCES

- Décret n°2006-1789 du 23/12/2006 instituant le complément de prime variable et collectif versé aux personnels de l'ANPE
- Décision n°105/2005 du 21/05/2005 fixant les conditions d'attribution et les modalités de calcul du complément de prime variable et collectif.

DEFINITION

Prime visant à reconnaître les efforts accomplis collectivement par les agents pour la réalisation d'objectifs annuels et à accompagner la déconcentration des responsabilités au niveau des agences locales.

CHAMP D'APPLICATION

Statutaires, fonctionnaires détachés, CDD, à l'exception des agents occupant des emplois fonctionnels de direction. Sont exclus également les agents comptables, les temporaires, les vacataires et les agents recrutés sous contrat de droit privé.

Elle est versée proportionnellement à l'atteinte collective d'objectifs annuels.

Une décision du Directeur général fixe chaque année les résultats à atteindre pour chacun d'eux au niveau national.

DÉVELOPPEMENT

Mise en place d'un complément de rémunération qui s'inspire des principes de l'intéressement, afin de renforcer la motivation des agents pour l'atteinte des objectifs fixés.

Prime instituée par décret pour la période 1999 à 2003, renouvelé par de nouveaux décrets pour les années 2004, 2005, 2006.

I – LES BENEFICIAIRES

Les agents recrutés sous CDI ou CDD au sens des articles 1 et 2 du statut du personnel.

Sont exclus :

- les personnels fonctionnels de direction,
- les agents comptables, les temporaires, les vacataires, les personnes recrutées sous contrat de droit privé.

II – CONDITION D'OUVERTURE DU DROIT

L'agent doit faire partie de l'effectif au cours de l'exercice de référence. Les agents entrés ou sortis de l'établissement en cours d'année peuvent donc y prétendre au prorata temporis.

III – LE MODE DE CALCUL

• Détermination de la somme globale distribuable

La somme globale distribuable est déterminée par les résultats constatés au niveau national sur les quatre objectifs suivants : nombre d'offres d'emploi satisfaites par l'ANPE, nombre de mises en relation positives réalisées par l'ANPE, taux de sorties supérieures à trois mois des demandeurs d'emploi de très longue durée, amélioration de la productivité constituée par le rapport entre le total des services rendus pondérés et les ressources utilisées.

Les résultats à atteindre pour chacun de ces objectifs nationaux sont fixés chaque année par décision du Directeur Général.

• Le calcul

La somme globale distribuable est égale au maximum à 2 % de la masse salariale inscrite au budget de l'Agence. Chacun des quatre objectifs présentés ci-dessus a le même poids et représente 1/4 dans le calcul de cette somme globale.

Les résultats obtenus pour chacun des objectifs nationaux sont classés en quatre niveaux :

- non atteint : inférieur ou égal à 94 % de l'objectif fixé
- partiellement atteint : supérieur à 94 % et inférieur ou égal à 98 % de l'objectif fixé
- atteint : supérieur à 98 % et inférieur ou égal à 102 % de l'objectif fixé
- dépassé : supérieur à 102 % de l'objectif fixé.

À chaque niveau de résultats, par objectif, correspond une fraction de la masse distribuable exprimée en pourcentage de la masse salariale, selon le tableau ci-dessous :

	OBJECTIF			
	non atteint	partiellement atteint	atteint	dépassé
masse distribuable au titre de chaque objectif	0 %	0,3 %	0,5 %	0,7 %

IV – REPARTITION DE LA MASSE GLOBALE DISTRIBUTABLE

La somme globale distribuable est répartie en deux parts :

- la première part appelée " part nationale " est égale aux 2/3 de la masse globale et est répartie de manière égale entre tous les agents qui y ont droit.
- la seconde part est égale au tiers restant et est affectée aux résultats déconcentrés en fonction des résultats atteints sur trois objectifs au niveau de chaque bassin d'emploi, unité ou service.

Ces trois objectifs sont les suivants :

- le premier porte sur la part des offres avec présélection.
- le deuxième est un objectif quantitatif choisi par le niveau hiérarchique immédiatement supérieur dans une liste fixée par décision du directeur général
- le troisième est un objectif qualitatif choisi par le niveau hiérarchique immédiatement supérieur dans une seconde liste fixée dans cette même décision du directeur général.

Chacun des trois objectifs est pris en compte à hauteur d'un tiers dans la détermination de l'enveloppe répartie en fonction des résultats des services déconcentrés.

La valeur en euros de la masse globale distribuable et de chacune des deux parts est fixée chaque année par décision du Directeur Général prise après avis du comité consultatif paritaire national et visée par le contrôleur d'État.

V - DETERMINATION DES ATTRIBUTIONS INDIVIDUELLES

Le montant attribué individuellement aux agents correspond à la somme du montant réparti également entre les agents après le calcul de la part nationale et du montant réparti après détermination de la part déconcentrée.

En cas de mutation en cours d'année, l'agent bénéficiaire perçoit la prime la plus élevée des bassins d'emplois, unités ou services dans lesquels il a travaillé au cours de l'exercice considéré.

La part déconcentrée versée aux agents ne travaillant pas en agence locale est calculée :

- pour les agents des directions départementales , sur la base de la moyenne des objectifs quantitatifs des agences locales dépendantes de cette délégation et de l'objectif qualitatif propre à la DDA ou comme la moyenne des objectifs qualitatifs dans les bassins d'emploi (pour les unités ou groupements d'unités),
- pour les agents des directions régionales, sur la moyenne des taux d'atteinte de chaque objectif quantitatif des agences locales de la région et des objectifs qualitatifs propres à la DRA,
- pour les agents du siège, sur la moyenne des taux d'atteinte de chaque objectif quantitatif des agences locales et sur le taux d'atteinte des objectifs qualitatifs propres au siège.

Les agents mis à disposition perçoivent le complément de prime arrêté pour leur direction déléguée ou unité de rattachement.

Les permanents syndicaux, en décharge totale de service, bénéficient du même régime que les agents du siège.

Le montant individuel attribué selon les modalités décrites ci-dessus est abattu en fonction de la quotité de temps de travail et de la durée d'activité dans l'année considérée.

Sont pris en compte dans la durée d'activité, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, congé maternité ou d'adoption, congé de formation rémunéré, congés annuels et les absences pour motif syndical, à l'exclusion de toute autre période d'absence ou de congé rémunéré ou non.

6112.09 : Certificats Internes de Compétences Approfondies (CICA)

SOURCES

- Décret statutaire n°2003-1370 du 31/12/2003, articles 20 et 21
- Décret n°2004-386 du 28 avril 2004 modifié relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'ANPE, article 6
- Décision du directeur général n°45/2004 du 02/01/2004
- Instruction du 27/10/2004 relative à la mise en œuvre des CICA
- Note du 27/04/2005 (modèles de décision) complétant la circulaire du 27/10/2004

DEFINITION

Le certificat interne de compétences approfondies est la reconnaissance interne d'un effort particulier de développement de compétences dans des domaines d'activité correspondant à des priorités de l'Établissement et identifié dans un répertoire national.

CHAMP D'APPLICATION

Il s'adresse aux agents statutaires éligibles et aux fonctionnaires détachés.

DÉVELOPPEMENT

I - GENERALITES

Les CICA ont pour objet de valider, de certifier et de reconnaître par la rémunération un effort de développement particulier dans un domaine d'expertise intéressant l'Établissement. Chaque année, l'Établissement produit un répertoire interne de CICA dans le cadre de son schéma directeur de l'emploi, des compétences et de la formation. Chaque CICA correspond à un répertoire de pratiques professionnelles et de compétences attendues.

Dans le cadre de ce répertoire, chaque région détermine dans son schéma directeur régional de l'emploi, des compétences et de la formation, le volume et la nature des CICA après analyse locale dans la limite des quotas alloués.

II - LES MODALITES

Les agents intéressés posent leur candidature en remplissant le dossier spécifique au CICA, disponible sur Intranet, Alice. Ils transmettent ce dossier de candidature après avis hiérarchique formalisé au service RH de leur région. Les candidats sont sélectionnés par une commission régionale instituée auprès du DRA, du directeur du siège ou du directeur délégué des DOM, à partir du dossier de candidature, dans la limite du nombre de CICA alloué et de leur localisation. Cette commission propose une liste des candidats sélectionnés. Le directeur régional, le directeur du siège ou le directeur délégué dans les DOM, établit ensuite la liste nominative définitive des agents retenus.

A l'issue de la sélection, les candidats retenus doivent suivre la formation d'accompagnement prévue pour l'acquisition des connaissances nécessaires à la mise en œuvre des activités et au développement des compétences approfondies et exercer les activités prévues pour l'obtention du CICA dans l'unité ou le service de localisation du CICA.

En vue de la certification, les agents concernés doivent compléter et faire attester par le supérieur hiérarchique un dossier de certification disponible auprès du service des ressources humaines régional. Ils déposent dans le délai prévu au calendrier le dossier au service des ressources humaines régional en vue d'obtenir la certification interne des compétences approfondies.

La certification ou la non certification est prononcée après examen du dossier sur proposition d'une commission de certification régionale, ou départementale pour les DOM, dont les membres sont désignés par le directeur régional, le directeur du siège ou le directeur délégué dans les DOM. Toutefois, lorsque la commission estime que l'examen du dossier ne permet pas à lui seul de proposer la certification, elle convoque l'agent à un entretien mené par deux de ses membres n'appartenant pas à la ligne hiérarchique du candidat. A l'issue de cet entretien, la commission émet sa proposition au directeur régional, au directeur du siège ou au directeur délégué dans les DOM, qui prend la décision de certification ou non.

Pour les agents relevant du niveau VA, une commission nationale de certification exerçant les mêmes attributions est instituée auprès du directeur général qui en nomme les membres.

Le directeur régional, le directeur du siège ou le directeur délégué dans les DOM prend la décision pour les niveaux d'emplois I à IVB et le directeur général prend la décision de certification sur proposition de la commission nationale pour le niveau d'emplois VA.

En cas de refus de certification, l'agent dispose d'un droit de recours devant la CPL ou la CPN compétente pour son niveau d'emplois dans les quinze jours suivant la réception de la notification.

Le décisionnaire statue en dernier ressort après avis de la CPL ou CPN selon les cas.

La certification (obtention du CICA) donne lieu au versement d'une prime forfaitaire dont le montant est variable selon la complexité du certificat. Trois niveaux sont prévus. Les agents peuvent présenter une candidature pour un nouveau CICA au bout de deux ans. L'agent s'engage à exercer l'activité liée au CICA pendant au moins deux ans après l'obtention du certificat. Ce qui est rémunéré, ce n'est pas l'exercice de la compétence, mais l'effort de développement de compétences et la certification. La durée de deux ans est exigée afin de garantir un retour d'investissement pour l'établissement.