

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
DE L'OUTRE-MER, DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DE L'IMMIGRATION

Secrétariat Général

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SOUS-DIRECTION DES PERSONNELS

BUREAU DES FINANCES, DE LA PAIE
ET DE LA PREVISION

Paris, le - 3 AOUT 2011

Note à l'attention de

N° 000333

Monsieur le chef du service de
l'inspection générale de l'administration ;
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux,
directeurs et chefs de services ;
Monsieur le directeur général de la police nationale ;
Monsieur le directeur général de la gendarmerie nationale.

OBJET : Régime indemnitaire de tous les personnels des filières technique, spécialisée, SIC, de service social et des personnels de catégories B et C de la filière administrative affectés dans vos services d'administration centrale ou vos services délocalisés (pour la DSC, la DSIC et la DGPN) et payés par l'administration centrale (DRH - BFPP) sur les programmes 152, 161, 176, 216 et 303.

Détermination des taux moyens d'objectifs, de la réserve d'objectifs et de la prime « article 10 » pour l'année 2011.

P.J. : Tableaux des TMO 2011 par filière et par périmètre d'affectation avec la répartition entre les différentes primes.

Je vous prie de bien vouloir trouver, ci-joint, la circulaire relative au régime indemnitaire pour l'année 2011 de tous les personnels des filières technique, spécialisée, SIC, de service social, et des personnels de catégories B et C de la filière administrative placés sous votre autorité.

La présente circulaire ne concerne pas les attachés du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration (MIOMCTI) qui relèvent depuis le 1^{er} janvier 2011 du dispositif de la PFR.

Le régime indemnitaire des agents concernés par cette circulaire est composé, selon leur périmètre d'affectation :

- du taux moyen d'objectifs déterminé annuellement par corps et grades pour chaque filière d'emploi et réparti entre différentes primes en fonction des corps, grades et affectations géographiques des agents ;
- de la réserve d'objectifs versée une fois par an, au mois de décembre, aux agents éligibles à ce dispositif, après décision de leur chef de service ;
- de la prime « article 10 » versée, une fois par an, au mois de décembre, aux agents éligibles à ce dispositif, après validation par la DRH.

I - Le taux moyen d'objectifs (TMO) pour 2011

1 - Les progressions pour 2011

Pour 2011, la progression du TMO est de 2,5% pour les corps des agents de catégorie B et C toutes filières confondues et pour les corps des agents de catégorie A des filières technique, spécialisée, SIC et de service social.

Vous trouverez en annexe les tableaux déterminant les montants du TMO 2011 réparti entre les différentes primes en vigueur pour chaque filière, corps et périmètre d'affectation.

2 - Les règles de gestion du TMO

S'agissant des attributions individuelles, il vous est conseillé de veiller à **la cohérence entre la manière de servir de l'agent pour l'année écoulée telle qu'elle apparaît dans la fiche relative à l'entretien professionnel et son régime indemnitaire.**

Par ailleurs, **il est recommandé de ne pas moduler le TMO en-deçà de 90% pour les agents de catégorie B et C et de 80% pour les agents de catégorie A.** En outre, si une modulation à la baisse est envisagée dans ces seules limites, il convient de la fonder sur des éléments objectifs tirés de l'analyse de l'activité professionnelle. Je vous rappelle, à ce titre, qu'une insuffisance professionnelle doit, en tout état de cause, être constatée dans le cadre de l'entretien professionnel.

Il est souhaitable également que toute diminution du régime indemnitaire d'un agent par rapport à celui qu'il a perçu en 2010 ou par rapport au taux moyen de 2011 donne lieu à **un entretien individuel** permettant au fonctionnaire de connaître les motifs de cette réfaction.

Toute décision de réduction du régime indemnitaire qui ne se fonderait que sur le départ d'un agent pendant l'année devra être proscrite, sauf à remettre en cause les objectifs de mobilité entre les directions.

Si votre décision avait pour conséquence de porter le régime indemnitaire d'un agent en dessous du TMO de son grade, il est conseillé qu'elle **soit communiquée au BFPP dès le mois de septembre 2011 compte tenu des règles liées à la mensualisation** qui conduisent à distribuer plus de 90 % du TMO entre les mois de janvier et de novembre. Les ajustements pourraient ainsi être réalisés dès le mois d'octobre. **J'insiste tout particulièrement sur ce point afin d'éviter que les agents qui pourraient être concernés soient contraints de rembourser, en fin d'année, une partie des indemnités qu'ils auraient perçue indument.**

Par ailleurs, la modulation du TMO à la hausse ne peut excéder le plafond des taux réglementaires maximum autorisés par les textes indemnitaires fondateurs.

Enfin, je vous remercie de **faire connaître par écrit à chaque agent** le montant de ses primes pour 2011, en faisant référence au TMO de son grade, ainsi que le montant de la part qui lui sera versée en fin d'année en sus de la mensualisation habituelle.

3 - Décomposition du montant de primes versé en décembre

Depuis 2009, le TMO est versé, pour la majeure partie des agents rémunérés par le BFPP, sous forme de douze parts mensuelles en administration centrale et sur le périmètre assimilé.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, cette mensualisation est calculée par fractionnement en douzièmes du TMO de l'année N-1 augmenté de 1,75%.

En conséquence, la part de décembre versée à chaque agent comprendra la douzième part du régime indemnitaire, l'augmentation du TMO de l'année 2011 à hauteur de 2,5%, déduction faite de l'augmentation de 1,75% déjà mise en paie depuis janvier 2011, ainsi que l'éventuelle modulation à la hausse que vous aurez attribuée.

4 - Les modalités de calcul

4.1 Détermination de l'enveloppe du TMO attribuée à chaque service

Conformément aux règles applicables les années passées, le calcul des enveloppes par service repose sur la situation réelle des effectifs arrêtée au **31 août 2011**. La dotation qui vous est allouée est donc calculée par application du TMO 2011 de chaque grade multiplié par le nombre d'agents appartenant à ce grade.

Sont donc exclus de cette dotation les agents ayant quitté la direction d'emploi avant le 31 août.

Ainsi, un agent qui quitte votre direction ou votre structure avant le 31 août au profit d'une autre direction ou structure de l'administration centrale n'émerge pas à votre enveloppe mais à celle de sa nouvelle direction d'emploi. En revanche, un agent qui quitte votre direction ou votre structure à compter du 1^{er} septembre au profit d'une autre direction ou structure de l'administration centrale est inclus dans le calcul de votre enveloppe.

Pour chaque agent retenu dans le calcul de votre enveloppe, votre direction d'emploi bénéficie de 100% du montant du TMO du grade de l'agent au prorata-temporis de sa date d'arrivée.

Ainsi, pour les agents déjà présents au sein de votre direction ou de votre structure en 2010, la date retenue par la DRH pour le calcul de l'enveloppe de crédits qui est attribuée au titre du TMO est celle du 1^{er} janvier 2011.

En revanche, pour tous les agents affectés dans votre service entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2011, la date retenue par la DRH est celle de leur affectation.

4.2 Détermination des calculs des Taux Moyens Réels (TMR) attribués aux agents.

4.2.1 Cas particulier : calcul du TMR des agents à temps partiel

Pour ces agents, vous disposez d'une enveloppe de crédits à hauteur de 100% des TMO annuels de leurs grades.

Les modalités de calcul du TMR des agents exerçant à temps partiel peuvent vous conduire à proratiser le TMR de ces agents à hauteur de leur quotité travaillée. Les marges de manœuvre dégagées à la suite de cette proratisation pourront être utilisées pour moduler à la hausse le TMR des autres agents de votre direction ou structure.

En cas de changement de temps travaillé à compter du 1^{er} septembre 2011, il vous appartiendra, si vous le souhaitez, de proratiser le montant des primes auquel l'agent peut prétendre au regard de sa nouvelle quotité de travail.

4.2.2 Cas particulier : calcul du TMR des agents effectuant une mobilité à compter du 1^{er} septembre 2011.

Pour les agents qui changent d'affectation à partir du 1^{er} septembre, et qui continuent à être rémunérés par le BFPP (en restant dans le périmètre de l'administration centrale), il vous revient de déterminer leur régime indemnitaire pour l'année entière, aucune proratisation ne peut donc être effectuée à leur date de départ.

Pour les agents effectuant une mobilité vers un service ne relevant pas en paie du BFPP, (en quittant le périmètre de l'administration centrale. Ex : préfecture de police, services déconcentrés du MIOMCTI...), il vous revient de proratiser leur TMR à leur date de départ.

Vous trouverez en annexe des exemples de calcul des TMR pour les agents changeant d'affectation à compter du 1^{er} septembre 2011.

4.3 Agents directement primés par le service gestionnaire de paie

La DRH effectue, sans saisine préalable des référents ressources humaines des directions d'emploi, le calcul et la mise en paie du régime indemnitaire des agents suivants :

- les agents ayant quitté votre direction ou votre structure pour diverses raisons (congé longue maladie, congés longue durée, congé parental, congé formation, disponibilité, etc.) et qui ne sont plus présents le 31 août 2011 dans les directions et services ;
- les agents qui, ne provenant pas des services centraux, sont affectés dans votre service à compter du 1^{er} septembre 2011 (ex : agents issus de concours, des IRA, en provenance des services déconcentrés du MIOMCTI ou d'autres départements ministériels).

Ces agents bénéficient alors de 100% du TMO de leur grade au prorata de la durée effective de présence dans le service. Je vous rappelle cependant qu'ils n'émargent pas à la réserve d'objectifs.

5 - Conditions d'utilisation de la dotation

Calculée sur des critères objectifs, l'enveloppe indemnitaire TMO qui vous est allouée ne peut être majorée de quelque manière que ce soit. Vous êtes donc tenus de vous livrer à un exercice de répartition dans le cadre d'une enveloppe TMO « fermée ». Vos propositions d'attribution individuelle devront donc s'inscrire rigoureusement dans le respect de cette enveloppe.

En outre, j'appelle votre attention sur le caractère fongible de l'enveloppe qui est dédiée aussi bien aux personnels de la filière administrative, qu'aux personnels des filières technique, spécialisée, SIC et de service social. Je vous recommande à cet égard de veiller à l'équilibre des bénéficiaires entre les différentes filières (administrative, technique, spécialisée, SIC et de service social).

Totalement transparent, ce dispositif garantit une parfaite égalité de traitement entre les différents services, ce qui constitue un gage de bonne gestion des ressources humaines et contribue à faciliter la mobilité entre les services. Les différences de régime indemnitaire entre agents, selon leur grade, ne résultent ainsi désormais que des modulations en fonction de l'analyse de l'activité professionnelle, que chaque chef de service a la faculté d'opérer, dans les conditions décrites ci-dessus, au sein de son enveloppe.

II - La réserve d'objectifs

La réserve d'objectifs peut être versée à l'ensemble des agents affectés en administration centrale comme en services déconcentrés.

La réserve d'objectifs reste indépendante des TMO. Elle répond à la nécessité de développer un mode de management qui tient compte de l'atteinte des objectifs et de la façon de servir des agents. Le dispositif vise, notamment, à harmoniser et mieux encadrer les conditions d'attribution des compléments de rémunération en fonction de la manière de servir et des résultats obtenus au cours de l'année écoulée.

Pour les personnels de la filière administrative de catégorie B et C et les agents techniques de la police nationale relevant du programme 176, une circulaire spécifique a été diffusée par la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN) aux services concernés.

1 - Les finalités de la réserve d'objectifs

La réserve d'objectifs donne des marges de manœuvre afin de :

- faciliter la mobilité des agents d'une direction à une autre en permettant à un service accueillant un agent bénéficiaire d'un TMR (taux moyen réel) plus fort que le TMO de son grade de pouvoir lui maintenir son régime indemnitaire, sans devoir le financer par un prélèvement sur les taux moyens réels appliqués aux autres agents présents dans cette direction. La mobilité ne doit pas, en effet, être pénalisante pour des agents qui cherchent à diversifier leur carrière ;
- valoriser le travail accompli pendant l'année par les équipes qui ont eu à faire face à des missions importantes ou exceptionnelles au sein d'une direction ou d'un service. Sur ce point, il s'agit de faciliter la prise en compte de situations que la seule modulation des TMO selon la valeur professionnelle individuelle ne pourrait satisfaire qu'imparfaitement ;
- valoriser le travail accompli par un agent particulièrement sollicité au cours de l'année.

2 - Les modalités de financement de la réserve d'objectifs

Cette année, en ce qui concerne les agents bénéficiant d'un TMO d'administration centrale, la dotation qui vous sera attribuée au titre de la réserve d'objectifs sera établie sur la base de :

- **650 € par ETPT pour les agents de catégorie A des filières technique, spécialisée, SIC et de service social** en fonction et présents dans vos services au 31 août 2011,
- **500 € par ETPT pour les agents de catégorie B et C toutes filières confondues** en fonction et présents dans vos services au 31 août 2011.

Pour les agents bénéficiant d'un TMO de service déconcentré (ex : unité de production des titres de Limoges, agents de la filière technique de la base d'avions de la sécurité civile à la DSC), cette dotation sera calculée sur la base de :

- **620 € par ETPT pour les agents de catégorie A des filières technique, spécialisée, SIC et de service social** en fonction et présents dans vos services au 31 août 2011,
- **430 € par ETPT pour les agents de catégorie B et C toutes filières confondues** en fonction et présents dans vos services au 31 août 2011.

Cela ne signifie pas pour autant que les agents percevront individuellement le montant de ces dotations.

Il convient également de vous préciser que la dotation qui vous est attribuée au titre de la réserve d'objectifs n'est pas fongible avec celle relative à la part « résultats » de la PFR pour les attachés.

3 -Les agents éligibles

L'attribution de la réserve d'objectifs doit être étroitement articulée avec l'atteinte des objectifs déterminés dans le cadre des entretiens professionnels des agents.

En effet, si les agents fortement sollicités par la mise en œuvre d'une réforme, la gestion de crises, le surcroît momentané d'activité peuvent être à l'évidence bénéficiaires de cette prime, je vous recommande de prendre également en considération les agents qui, affectés à des missions moins visibles, participent au bon fonctionnement courant de votre service et se manifestent par la qualité de leur travail, par leur engagement personnel ou leur esprit d'équipe, leur implication dans la modernisation des procédures ou des projets de service.

La réserve d'objectifs n'a en aucun cas vocation à bénéficier à l'ensemble des personnels, ni à être attribuée de façon égalitaire à l'ensemble des bénéficiaires. Elle doit néanmoins **être attribuée à 40% des agents au minimum quelle que soit leur filière d'appartenance**. Je vous recommande à cet égard de veiller à l'équilibre des bénéficiaires entre les différentes filières (administrative, technique, spécialisée, SIC et de service social).

En outre, si ce complément indemnitaire n'est attribué, chaque année, qu'à une partie des personnels, tous les fonctionnaires, quels que soient leur catégorie, leur filière ou leur niveau de responsabilité ont vocation à en bénéficier au cours de leur carrière, à titre individuel ou dans le cadre d'une équipe, **et plus spécialement, dans cette dernière hypothèse, les personnels de catégorie C.**

Je vous précise que sont éligibles à la réserve d'objectifs du secrétariat général les agents titulaires ou stagiaires imputés sur les programmes 152, 161, 216, 303 et 307. En revanche, en sont exclus les agents contractuels si leur contrat ne prévoit pas expressément le bénéfice de primes, les policiers actifs et les ouvriers d'Etat pour lesquels leurs statuts ne le permettent pas.

Concernant les agents mis à disposition, il convient de rappeler que l'interdiction de complément de rémunération, qui était auparavant applicable à certains cas de mise à disposition, a été abrogée¹. Les agents mis à disposition au sein de vos services sont donc éligibles à la réserve d'objectifs. J'appelle toutefois votre attention sur le fait que ces agents ne sont pas pris en compte lors de la constitution de l'enveloppe qui vous est allouée.

¹ Cf. circulaire n°2167 du 5 août 2008 relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat.

4 - Le montant et les modalités de versement de la réserve d'objectifs

Le montant maximal pouvant être attribué à un agent au titre de la réserve d'objectifs est fixé annuellement à :

- **1 000 € pour les agents de catégorie A des filières technique, spécialisée, SIC et de service social,**
- **850 € pour les agents de catégorie B et C toutes filières confondues.**

Néanmoins, et afin de tenir compte de situations tout à fait particulières, vous pourrez porter, à titre exceptionnel, la réserve d'objectifs à un montant maximum de :

- **1 200 € pour les agents de catégorie A des filières technique, spécialisée, SIC et de service social,**
- **1 100 € pour les agents de catégorie B et C toutes filières confondues.**

Ces situations sont laissées à votre arbitrage. Je vous recommande néanmoins de veiller à leur conserver un caractère exceptionnel.

Pour mémoire, les agents du MIOMCTI gérés par le Secrétariat général, affectés dans les services de la police nationale et payés sur le programme 176, sont éligibles à la réserve d'objectifs. Cependant, cette dernière étant cumulable avec la prime de résultats exceptionnels qui peut être versée aux seuls agents affectés dans les services de la police nationale, leur cumul ne peut excéder :

- 1 200 € pour les agents de catégorie A des filières technique, spécialisée, SIC et de la filière sociale,
- 1 100 € pour les agents de catégorie B et C toutes filières confondues.

5 - L'information des agents

Vous voudrez bien veiller à la notification **par écrit à chaque agent** du montant de la réserve d'objectifs, au même titre que la communication du montant du régime indemnitaire attribué (TMR : taux moyen réel), en distinguant clairement les deux dispositifs.

III – La prime « article 10 » :

Le dispositif mis en place en 2002 pour mieux prendre en compte les contraintes pesant plus particulièrement sur les agents qui relèvent de l'article 10 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat est pérennisé.

Les montants annuels sont versés en décembre sur la base du formulaire déclaratif que vous aurez eu soin de transmettre à la DRH préalablement. Le montant sera proratisé par la DRH pour tenir compte de la date à laquelle l'option est intervenue, d'une activité à temps partiel ou de la nomination de l'agent en cours d'année.

Le bénéfice de la prime « article 10 » est attribué aux seuls agents qui ont opté pour le régime horaire fixé par l'article 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement

et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat et qui exercent, en administration centrale, les fonctions de :

- chef de bureau ;
- adjoint à un chef de bureau ;
- chef de section ;
- chargé de mission auprès d'un directeur ou d'un sous-directeur ;

et qui ont choisi l'attribution de la prime.

Je vous rappelle que les attachés ne bénéficient plus de ce dispositif spécifique qui a été intégré dans la PFR.

Pour assurer le versement de ce complément indemnitaire, il conviendra de transmettre à la DRH la liste, par catégorie et grade, des agents de votre direction ou service qui remplissent ces conditions, et qui ont demandé expressément à bénéficier de la prime, ainsi que les formulaires correspondants avec l'avis et la signature du supérieur hiérarchique.

Pour 2011, les montants relatifs à la prime « article 10 » sont de :

- 1 050 € pour un chef de bureau,
- 700 € pour un adjoint au chef de bureau,
- 450 € pour les autres fonctions.

Je vous remercie de bien vouloir assurer une large diffusion de ces informations auprès des agents placés sous votre autorité et vous rappelle enfin que les taux fixés constituent avec la situation des effectifs de votre service la base objective du calcul de l'enveloppe indemnitaire qui vous sera notifiée dans les prochaines semaines.

Les services de la direction des ressources humaines restent à votre disposition pour vous apporter toute précision supplémentaire que vous jugerez utile sur ce dossier.

Le directeur des ressources humaines



Philip ALLONCLE

**EXEMPLES DE CALCUL DES TMR POUR LES AGENTS
CHANGEANT D'AFFECTATION A COMPTE DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2011.**

I - Mouvement, à partir du 1^{er} septembre, d'un agent de l'administration centrale vers un autre service ne relevant pas en paie du BFPP : préfectures, SGAP, services de gendarmerie hors DGGN, préfecture de police ou autre département ministériel :

Dans ce cas, la structure de départ de l'agent dispose de 100 % du TMO de l'agent. Le régime indemnitaire de l'agent pourra être proratisé à sa date de départ, par son ancien chef de service, qui pourra affecter le reliquat aux autres agents du service. Le régime indemnitaire de l'agent dans sa nouvelle structure sera pris en charge par sa structure d'accueil pour la durée d'affectation dans son nouveau service.

Exemple : un agent de catégorie B (grade SACN) bénéficie au titre de 2011 d'un TMO de 7 149 €, ce montant est intégralement pris en compte dans la constitution de votre enveloppe. Si cet agent part le 16 septembre, vous définirez le montant de la base de son TMO proratisé de la façon suivante :

$$\frac{7\,149 \times 8,5}{12} = 5\,063 \text{ €}$$

L'application de cette proratisation vous permet de disposer de toute latitude pour répartir la somme de 2 086 € (7 149 € - 5 063 €) soit entre les autres personnels de votre service, soit pour abonder le TMR (taux moyen réel) de l'agent sortant. J'appelle en effet votre attention sur la nécessité de ne pas pénaliser la mobilité des agents.

Le régime indemnitaire de l'agent pour les 3,5 mois restant de l'année sera pris en charge par son service d'accueil, sur son propre budget.

II - Mouvement, à partir du 1^{er} septembre, d'un agent au sein des services de l'administration centrale relevant en paie du BFPP :

Dans ce cas, le régime indemnitaire de l'agent est déterminé par la structure d'affectation de l'agent au 31 août mais ne doit pas être proratisé à sa date de départ car il reste affecté au sein des services de l'administration centrale.

Le montant du TMO d'un agent qui quitte votre service après le 31 août est donc intégralement pris en compte dans la constitution de votre enveloppe et vous devez lui accorder un TMR pour l'année entière.

TMO 2011 - ADMINISTRATIFS

Services centraux - DGGN

GRADES	TMO 2011	Prime de rendement	I.F.T.S.*	I.A.T.**	IFR***
Chargé d'études documentaires principal (équivalent d'attaché principal)	16 913	5 435	6 678		4 800
Chargé d'études documentaires (équivalent d'attaché)	12 096	4 780	5 396		1 920
SA de classe exceptionnelle	9 141	4 113	5 028	3 860	
SA de classe supérieure	8 551	3 848	4 703		
SA de classe normale - IFTS	7 149	3 289	3 860		
SA de classe normale - IAT	7 149	3 289			
Adjoint administratif principal de 1ère classe	6 401	3 072		3 329	
Adjoint administratif principal de 2ème classe	5 817	2 792		3 025	
Adjoint administratif de 1ère classe	5 131	2 463		2 668	
Adjoint administratif de 2ème classe	5 131	2 463		2 668	

en euros

* IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

** IAT : indemnité d'administration et de technicité

*** IFR : indemnité de fonctions et de résultats

TMO 2011 - SIC

Services centraux - DGGN

GRADES	TMO 2011	Prime de rendement	Indemnité de sujétion
	a=b+c	Montant annuel b	Montant annuel c
CHEF DES SERVICES SIC	17 866	8 066	9 800
INGENIEUR PRINCIPAL SIC	16 913	7 113	9 800
INGENIEUR SIC	12 096	4 441	7 655
TECHNICIEN CL. EX. SIC	9 141	4 156	4 985
TECHNICIEN CL. SUP. SIC	8 551	3 887	4 664
TECHNICIEN CL NORMALE SIC	7 149	3 250	3 899
AGENT SIC 1er gr	6 401	3 233	3 168
AGENT SIC 2ème gr	5 817	2 937	2 880
AGENT SIC 3ème gr	5 131	2 591	2 540

en euros

TMO 2011 - SERVICE SOCIAL

Services centraux

Grades	TMO 2011	Prime de rendement (D7)	IFRSTS* (E4)
		Total annuel	Total annuel
Conseiller national technique adjoint	12 096	5 548	6 548
Assistant principal de service social	9 141	3 931	5 210
Assistant de service social	7 149	3 003	4 146

en euros

* IFRSTS : indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires

TMO 2011 - INFIRMIERES

Services centraux

Grades	TMO 2011	IFTS*		IAT**		Prime de rendement	
		Total annuel	Total annuel	Total annuel	Total annuel		
Infirmière classe supérieure	9 141	5 759			3 382		
Infirmière IB>380	7 149	3 932			3 217		
Infirmière IB<=380	7 149			3 932	3 217		

en euros

* IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

** IAT : indemnité d'administration et de technicité

TMO 2011 - FILIERE TECHNIQUE

ECLPN - UPL Services de déminage - BASC - GHSC

GRADES	TMO 2011	Prime de rendement	I.F.T.S*	I.A.T**	I.R.S.S.T.S.***
Chef de service technique INGENIEUR PRINCIPAL INGENIEUR ET INGENIEUR PROVISoire CONTROLEUR CL. EXCEPT. CONTROLEUR CLASSE SUPER. CONTROLEUR CL NORMALE, IB >380 CONTROLEUR CL NORMALE, IB <=380 AGT PRINC. SERV. TECH 1ère CAT. AGT PRINC. SERV. TECH 2ème CAT. Contremaître Principal Contremaître <i>Spécialités: Accueil, Maintenance, logistique / hébergement et restauration / ERVEM</i> Adjoint technique Principal 1ère classe (ADTP1) Adjoint technique Principal 2ème classe (ADTP2) Adjoint technique 1ère classe (ADT1) Adjoint technique 2ème classe (ADT2) <i>Spécialité: conduite de véhicule</i> Adjoint technique Principal 1ère classe (ADTP1) Adjoint technique Principal 2ème classe (ADTP2) Adjoint technique 1ère classe (ADT1) Adjoint technique 2ème classe (ADT2)	12 516 9 193 7 590 5 815 5 337 4 865 4 865 4 032 4 032 3 982 3 905 3 982 3 906 3 862 3 862 3 982 3 906 3 862 3 862	5 006 4 333 3 816 2 969 2 728 2 487 2 487 2 097 2 097 2 058 1 995 2 058 1 995 1 960 1 960 2 058 1 995 1 960 1 960	7 510 4 860 3 774 2 846 2 609 2 378 2 378 1 935 1 935 1 924 1 910 1 924 1 911 1 902 1 902 1 924 1 911 1 902 1 902	1 924 1 911 1 902 1 902	

en euros

* IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

** IAT : indemnité d'administration et de technicité

*** IRSSTS : indemnité représentative de sujétion spéciales et de travaux supplémentaires

TMO 2011 - SIC

SERVICES DECONCENTRES

SZSIC - SDSIC des préfectures (hors IDF) - CGN - MCANSIC - CNI -
 CENAC - CSIS -CNGSSI - UPL - Services de GENDARMERIE - BASC -
 GHSC

GRADES	TMO 2011	Prime de rendement	Indemnité de sujétion		
				Montant annuel	
				a	b
	a=b+c		c		
CHEF DES SERVICES SIC	12 516	8 000	4 516		
INGENIEUR PRINCIPAL SIC	9 193	7 020	2 173		
INGENIEUR SIC	7 590	5 570	2 020		
TECHNICIEN CL. EX. SIC	5 815	4 151	1 664		
TECHNICIEN CL. SUP. SIC	5 337	3 713	1 624		
TECHNICIEN CL NORMALE SIC	4 865	3 281	1 584		
AGENT SIC 1er gr	3 982	2 681	1 301		
AGENT SIC 2ème gr	3 906	2 612	1 294		
AGENT SIC 3ème gr	3 862	2 572	1 290		

en euros