



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE  
ET DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Note de gestion du 15 juillet 2024  
relative aux primes et au complément annuel, hors indemnités pour service fait, des ouvriers des  
parcs et ateliers affectés au MTECT**

NOR : TREK2420145N

*(Texte non paru au Journal officiel)*

**Le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires (MTECT)**

Service du pilotage des moyens et des réseaux ressources humaines

Sous-direction du pilotage des rémunérations, des effectifs et de la masse salariale

Bureau de la politique de la rémunération

<b>Pour attribution ou information :</b> liste des destinataires <i>in fine</i>	
<b>Résumé :</b> Procédure d'attribution du régime indemnitaire concernant l'ensemble des primes (hors indemnités de service fait) des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes (OPA) affectés au MTECT en administration centrale ou en service déconcentré.	
<b>Catégorie :</b> Directive adressée par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles	<b>Domaine :</b> Administration
<b>Mots clés liste fermée :</b> Ouvrier des Parcs et Ateliers	<b>Mots clés libres :</b> régime indemnitaire, OPA, agents du MTECT
<b>Textes de référence :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">Décret n° 65-382</a> modifié du 21 mai 1965 modifié relatif aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928</li><li>• Décret n° 2002-533 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une prime de métier aux ouvriers des parcs et ateliers du ministère de l'équipement, des transports et du logement (<a href="#">NOR : EQUIP0200353D</a>)</li><li>• Décret n° 2003-936 du 30 septembre 2003 relatif à la prime d'expérience allouée aux ouvriers permanents des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes (<a href="#">NOR : EQUIP0301191D</a>)</li><li>• Décret n° 2011-1487 du 9 novembre 2011 relatif à la mise à disposition des ouvriers des parcs et ateliers du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement (<a href="#">NOR : DEVK1108497D</a>)</li></ul>	

- Décret n° 2016-304 du 15 mars 2016 relatif à la définition de la prime de rendement et de son complément versés aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes (NOR : [DEVK1532141D](#)) et notamment son article 3
- Arrêté du 18 janvier 1990 relatif à la prime d'ancienneté allouée aux ouvriers permanents des Parcs et Ateliers des Ponts et Chaussées et des Bases Aériennes
- Arrêté du 16 avril 2002 modifié relatif aux modalités d'application du décret n° 2002-533 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une prime de métier aux ouvriers des parcs et ateliers du ministère de l'équipement, des transports et du logement (NOR : [EQUP0200354A](#)) modifié notamment par l'arrêté du 2 novembre 2023 (NOR : [TREK2328939A](#))
- Arrêté du 30 septembre 2003 fixant les modalités d'application du décret n° 2003-936 du 30 septembre 2003 relatif à la prime d'expérience allouée aux ouvriers permanents des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes (NOR : [EQUP0301192A](#))
- Arrêté du 15 mars 2016 modifié relatif à la prime de rendement allouée aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes (NOR : [DEVK1532140A](#))
- Arrêté du 14 novembre 2019 relatif au complément annuel alloué aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes (NOR : [TREK1929641A](#))
- Arrêté du 15 décembre 2021 relatif aux classifications des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes (NOR : [TREK2135140A](#))

Note de gestion abrogée :

- Note de gestion du 17 décembre 2023 (TREK2330035N)

Date de mise en application : **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**

Pièces annexes : 5 annexes

N° d'homologation Cerfa :

Publication au bulletin officiel ministériel

1 CHAMPS D'APPLICATION.....	4
2 MODALITES DE GESTION .....	5
I. Information sur la prime d'ancienneté et d'expérience .....	5
II. Modalités de gestion de la prime de métier.....	5
III. Modalités de gestion des primes modulées annuellement .....	6
A. Cadre général de la prime de rendement et du complément à la prime de rendement.....	6
B. Cadre général du complément annuel.....	6
C. Rôle des services employeurs .....	9
D. Dispositif de contrôle des enveloppes et bilan .....	9
E. Information des services de paye.....	10
F. Calendrier annuel et communication annuelle de la DRH.....	10
G. Notification et recours - information de la commission consultative paritaire des OPA (CCPOPA).....	10
ANNEXE 1 PRIME D'EXPERIENCE .....	14
ANNEXE 2 PRIME DE METIER.....	15
I. Eléments de classification .....	15
A. Fonctions exercées en DIR.....	15
B. Fonctions exercées dans un autre service.....	16
a) à la DGTM de Guyane .....	16
b) Fonctions exercées dans un service chargé de la gestion et de l'entretien du domaine public maritime, fluvial (non navigué) et portuaire non décentralisé, ainsi que de l'exploitation et de la maintenance des ouvrages qui y sont situés.....	16
C) Autres .....	16
II. Montants en gestion de la prime de métier .....	18
ANNEXE 3 PRIMES LIEES AUX QUALITES PROFESSIONNELLES DE L'AGENT.....	19
I. Le complément annuel (CA).....	19
A) Format de la liste des OPA .....	19
B) Montants de construction budgétaire pour le calcul de l'enveloppe et plafond réglementaire du CA à compter de 2024 .....	19
C) Critères pouvant servir à l'appréciation de la manière de servir pour le CA des OPA .....	20
D) Tableau de modulation du complément annuel.....	20
II. La prime de rendement.....	20
A) Modulation de la prime de rendement au titre de 2024 .....	20
B) Compte-rendu de modulation de la prime de rendement et de son complément .....	21
ANNEXE 4 CALENDRIER ANNUEL DES EXERCICES DE LA PR/CPR ET DU CA .....	22
ANNEXE 5 NOTIFICATION INDIVIDUELLE DE LA PR/CPR, DU CA ET DE LA PM.....	23
I. Modèle de notification individuelle de la prime de métier .....	23
II. Modèle de notification individuelle indemnitaire PR/CPR .....	24
III. Modèle de notification individuelle du CA.....	25

# 1

## Champs d'application

La présente note de gestion :

- rappelle les modalités de versement de la prime d'ancienneté et de la prime d'expérience.
- définit les modalités de gestion :
  - de la prime de métier ;
  - de la prime de rendement (PR) et éventuellement de son complément annuel (CPR) ;
  - du complément annuel (CA).

Elle a pour objet d'exposer les modalités retenues pour les ouvriers des parcs et ateliers et des bases aériennes (OPA) :

- payés sur les crédits du programme budgétaire 217.
- régis par le décret 65-382 et appartenant à la catégorie d'emplois « ingénieur haute maîtrise », « technicien » ou « ouvrier » ;
- affectés au sein des services du ministère ou mis à disposition auprès d'un autre organisme ;

Il convient de noter que :

- les OPA mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) auprès des collectivités territoriales dans le cadre de la mise en œuvre de la loi n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 relative au transfert des parcs de l'équipement, bénéficient de la prime de métier, de la PR/CPR et du CA dans les limites maximums fixées par les textes réglementaires. Les niveaux individuels sont fixés par le représentant de la collectivité concernée, conformément à l'article 10 de la loi précitée.
- pour les OPA mis à disposition d'un ministère selon le régime de droit commun régi par l. de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2011-1487, quel que soit le ministère qui supporte budgétairement ces OPA, le montant de la prime métier, de la PR/CP et du CA sont définis par le ministère où ils sont présents. Aussi, il convient d'ajouter que le ministère bénéficiaire de la mise à disposition reste libre d'attribuer ou non, un CA et le cas échéant, d'en définir un montant en lien avec ses règles de gestion. C'est notamment le cas des OPA mis à disposition des SGCD ou du ministère des armées (bases aériennes) lorsque ce dernier les prend en charge budgétairement.

Les services des ressources humaines locaux de ces OPA, le cas échéant avec l'appui de la DRH, adresseront la présente note de gestion aux représentants des collectivités territoriales pour information et solliciteront les taux de PR/CPR et le montant du CA fixés pour les OPA concernés pour la prise en compte en paye.

## 2

# Modalités de gestion

### I. Information sur la prime d'ancienneté et d'expérience

Contrairement aux autres primes évoquées ci-après, la prime d'ancienneté et la prime d'expérience des OPA s'apparentent aux modalités d'avancement indiciaire des fonctionnaires. Elles sont décrites dans la présente note de gestion pour information.

Elles sont directement prises en compte par les services de paye et aucune action des services employeurs des OPA n'est nécessaire pour leur versement.

Une prime d'ancienneté, prévue à l'article 9 du décret n° 65-382 du 21 mai 1965 sus-référencé, est versée mensuellement aux OPA. Le montant est égal à 3% du salaire de base, hors prime de rendement, après 3 ans d'ancienneté en qualité d'OPA.

Le taux appliqué au salaire de base est augmenté de 3% tous les 3 ans, dans la limite de 27% soit 27 ans d'ancienneté (3% après 3 ans d'ancienneté, 6% après 6 ans d'ancienneté, etc., jusqu'à 27% après 27 ans d'ancienneté).

Une prime d'expérience, définie par le décret n° 2003-936 du 30 septembre 2003 sus-référencé, est versée mensuellement aux OPA, dès lors qu'ils ont accompli trente années de service public. Son montant, fixé en dernier lieu par décision du 16 février 2024, est indiqué en annexe 1.

### II. Modalités de gestion de la prime de métier

Une prime de métier, définie par le décret n° 2002-533 du 16 avril 2002, est versée mensuellement aux OPA.

Le montant de la prime est fixé au sein de chaque service par type de postes de travail en tenant compte des contraintes autres que celles donnant lieu au versement de l'indemnité de sujétions horaires par le décret n° 2002-532 du 16 avril 2002, notamment la pénibilité, le caractère dangereux, insalubre ou salissant de certaines tâches, ainsi que de la technicité des missions.

En application de l'article 3 de l'arrêté modifié du 16 avril 2002 sus-référencé, un montant de prime de métier dit « déplafonné » est attribué aux OPA exerçant certaines fonctions spécifiques.

- le montant maximal annuel de droit commun de la prime de métier est fixé à 2 602 €;
- le montant maximal annuel déplafonné de la prime de métier est fixé à 4 504 € pour certains poste de travail ;
- le montant maximal annuel déplafonné de la prime métier est fixé à 4 700 € pour certains poste de travail spécifiques du personnel affecté dans les DIR.

Le classement des fonctions et les montants de la prime de métier sont définis en annexe 2.

Depuis 2023, tous les OPA dont les fonctions sont qualifiées d'« autres fonctions » au II. de l'annexe 2 bénéficient d'un montant forfaitaire de prime métier de 2 602 €.

Les OPA qui percevaient, antérieurement au 01/01/2023, un montant de la prime de métier supérieur à celui défini en annexe 2, sous réserve du respect des plafonds réglementaires,

conservent tant qu'ils demeurent dans leurs fonctions, le bénéfice du montant précédemment servi.

### III. Modalités de gestion des primes modulées annuellement

#### **A. Cadre général de la prime de rendement et du complément à la prime de rendement**

Les OPA bénéficient d'une prime de rendement (PR) et son complément (CPR) éventuel, tenant compte de la productivité de l'OPA et des améliorations techniques qu'il apporte en application des articles 13, 13-1 et 13-2 du décret n° 65-382 du 21 mai 1965 et de l'arrêté du 15 mars 2016 sus-référencés.

La prime de rendement (PR) des OPA, tient compte de la productivité de l'agent et des améliorations techniques qu'il apporte. Son montant individuel est égal au salaire de base multiplié par un taux individuel dont le plafond est égal au double du taux de référence de 10 % fixé par l'arrêté du 15 mars 2016. Le montant cumulé de la PR et du CPR est plafonné au triple du taux de référence. En conséquence, les taux individuels cumulés de la PR et du CPR doivent être plafonné à 30%.

En cas de changement de classification d'un OPA, dans l'attente de la prochaine modulation de la PR, le pourcentage de la PR appliqué en paie sera maintenu.

La PR/CPR est modulée chaque année.

Dans l'objectif de s'assurer du respect des enveloppes de crédits disponibles, les variations de la PR doivent être contenues dans une enveloppe budgétaire maximale théorique par service (DIR, DDI, DEAL, DRI, DREAL, autres) fixée en référence du taux moyen de prime de rendement de l'année N-1 qui est maintenu. Ce taux moyen sera exprimé en pourcentage à deux décimales (XX,XX%), prenant en compte les OPA présents au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

Le cas échéant, la DRH précisera annuellement les conditions d'évolution du taux moyen de la prime de rendement (cf point III. F de la note de gestion, point II de l'annexe 3 et l'annexe 4).

Pour rappel, le CPR, issu de la disposition transitoire de l'article 3 du décret n° 2016-304 du 15 mars 2016 et de la note de gestion du 5 août 2016 (DEVK1619583N), est garanti.

Les services souhaitant mettre en place ou faire évoluer le CPR (à la hausse comme à la baisse) devront solliciter l'accord préalable de la DRH (bureau BDPR).

Toute modulation à la baisse de CR/CPR devra faire l'objet d'un rapport justificatif qui sera transmis à l'agent concerné.

#### **B. Cadre général du complément annuel**

Les OPA bénéficient d'un complément annuel (CA), au regard de l'engagement professionnel, de la manière de servir, de l'expertise technique et des dispositions spécifiques en termes d'organisation du travail, conformément aux dispositions fixées par l'article 12-2 du décret n° 65-382 du 21 mai 1965 et de l'arrêté du 14 novembre 2019 sus-référencés.

Un OPA peut bénéficier d'un complément annuel en année N s'il est présent au 1<sup>er</sup> mai de l'année N dans les effectifs du MTECT, payé sur les crédits du programme 217.

**(a) Conditions d'éligibilité du CA**

Il convient d'intégrer les situations suivantes :

	<b>OPA éligible au titre de du CA fixé par le pôle ministériel</b>	<b>OAP non éligible au titre du CA fixé par le pôle ministériel</b>
Position administrative	<ul style="list-style-type: none"><li>• OPA en activité</li><li>• OPA mis à disposition (MAD) sortante (hors spécificité MADSLD auprès des CD et SGCD)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• OPA en MADSLD auprès d'une CT (non éligible à la campagne ministérielle, la CT peut néanmoins décider de mettre en place un CA pour les OPA de son périmètre)</li><li>• OPA en MAD auprès d'un SGCD (non éligible à la campagne ministérielle, le MI peut néanmoins décider de mettre en place un CA pour les OPA de son périmètre)</li><li>• OPA faisant l'objet de conventions organisant des délégations de gestion spécifiques (payés par le MTECT mais hors crédits du programme 217)</li></ul>
Temps de présence sur l'année	<ul style="list-style-type: none"><li>• OPA présent dans les effectifs à la date de référence</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• OPA parti à la retraite à la date de référence</li><li>• OPA non présent dans les effectifs</li><li>• OPA hors crédits du programme 217 à la date de référence (ex: <i>détachement sortant, disponibilité, démission de la fonction publique etc.</i>).</li></ul>
Situations de congés	<ul style="list-style-type: none"><li>• Congé maladie : congés de maladie ordinaire (CMO), congé de longue maladie (CLM),</li><li>• Congé maternité / paternité / adoption.</li><li>• Congé en cas d'accident du travail imputable à l'Etat si l'agent est indemnisé par le MTECT au 01/05.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Congé pour formation professionnelle</li><li>• Congé sans salaire pour convenances personnelles</li><li>• Congé en cas d'accident du travail imputable à l'Etat si l'agent n'est pas indemnisé par le MTECT au 01/05.</li></ul>

**(b) Éléments pris en compte pour l'appréciation du montant de CA**

Il est rappelé que les montants qui ont pu être attribués au titre du complément annuel l'année N-1 n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement en année N. Aussi, pour déterminer le montant du complément annuel de l'année de gestion N, le service employeur doit se fonder sur l'évaluation professionnelle qui sera réalisée en N et traduite soit au sein :

- de la fiche individuelle d'évaluation professionnelle (FIEP) relative aux modalités de promotion et d'évaluation des OPA, prévues par une note du Secrétariat général ;
- du compte-rendu d'entretien professionnel (CREP), prévu, (en application de l'article 12-2 du décret n° 65-382) par l'article 1-4 du décret n° 86-83 .

Il peut également être tenu compte de situations individuelles spécifiques sur la période écoulée qui ont induit une charge de travail supplémentaire et/ou une exposition particulière (prise en compte notamment de situations d'intérim).

Pour rappel, le complément annuel doit être déterminé sans discrimination et sans introduire d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Les situations de congés ordinaires de maladie (CMO), de CLM, de congés parentaux, de maternité, de paternité, d'adoption et les congés liés aux accidents du travail ne doivent pas porter préjudice pour la détermination du niveau de modulation du complément annuel lié à la manière de servir.

**(c) Règles de proratisation du montant de CA en lien avec le temps de présence**

Il doit être tenu compte du temps de présence de chaque OPA en année N, au sein du MTECT et/ou des établissements publics sous tutelle ministérielle. Ainsi, un OPA en poste au CEREMA qui fait une mobilité vers le DREAL Nouvelle Aquitaine sera considéré avec un temps de présence de 100%.

Ne sont pas prises en compte dans le calcul du temps de présence, les périodes de :

- CLM ;
- Congé parental ;
- Congé sans salaire pour convenance personnelle ;
- Accident du travail imputable à l'État après la période indemnisée par le MTECT (au-delà de 3 mois) ;

Sont prises en compte dans le calcul du temps de présence, les périodes de :

- CMO ;
- Congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- Accident du travail imputable à l'État pour la période indemnisée par le MTECT (les 3 premiers mois) ;

De plus, le montant du complément annuel tient compte de la quotité de travail lorsque celle-ci est strictement inférieure à 80 % (hors temps partiel thérapeutique).

**(d) Listes nominatives des OPA éligibles et constitution de l'enveloppe de complément annuel par service employeur**

Le CMGP/BCGL/CRGP établit, selon sa zone d'action, une liste des OPA éligibles au complément annuel au titre de l'année N, selon le format défini au I.A) de l'annexe 3, puis l'adresse aux services employeurs afin de consolider la liste des OPA éligibles et d'assurer l'exercice d'attribution du complément annuel.

Une fois l'étape de fiabilisation du périmètre des OPA présents dans chaque service terminée, l'enveloppe de CA disponible est calculée par le service employeur sur la base des montants de construction budgétaire définis au I.B) de l'annexe 3. L'enveloppe est alors figée et n'évolue plus d'aucune manière.

**(e) Principe de distribution de l'enveloppe de complément annuel nominative des OPA éligibles au CA**

L'enveloppe de CA attribuée pour chaque service employeur ne peut être dépassée. Une fongibilité entre les 3 classifications, à hauteur de +/- 10 % de l'enveloppe totale, est toutefois autorisée. Les chefs des services employeurs attribuent un montant de complément annuel pour chaque OPA.

Dans tous les cas, il est rappelé que les attributions individuelles doivent être comprises entre 0 € et le montant maximal du complément annuel fixé par l'arrêté du 14 novembre 2019 sus-référencé (plafond réglementaire au I.B) de l'annexe 3).

Un tableau au I.C) de l'annexe 3 indique la correspondance entre l'évaluation qui peut être faite et la manière de servir d'un OPA. Ces critères sont issus de l'évaluation conduite sur les compétences professionnelles des OPA lors de leur entretien professionnel (CREP). Ils peuvent aussi être adaptés sur la base de l'évaluation qui sera faite sur la fiche individuelle d'évaluation



professionnelle (FIEP). En complément, le tableau au I.D) de l'annexe III fixe les fourchettes des montants du complément annuel associées à la manière de servir.

En cas de mutation en année N, la FIEP (ou le CREP) de l'année N pourra avoir été établie par un autre service employeur.

Tout montant de complément annuel retenu se situant dans la fourchette de modulation « insuffisante » devra systématiquement faire l'objet d'un rapport justificatif qui sera transmis à l'OPA concerné.

Une motivation circonstanciée devra figurer sur la notification individuelle du complément annuel dans les situations suivantes :

- Lorsque le montant de complément annuel retenu se situe dans la fourchette de modulation « insuffisante » ;
- Lorsque le montant de complément annuel retenu se situe dans la fourchette de modulation « à développer / à consolider » et que la FIEP ou le CREP n'a pas été notifié à l'OPA.

### **C. Rôle des services employeurs**

Chaque service employeur fixe les pourcentages de PR/CPR et les montants de CA individuels des OPA selon les modalités définies au III-A et au III-B.

Les services employeurs sont indiqués ci-après (liste non exhaustive) :

- les directeurs départementaux interministériels (DDT, DDTM), le cas échéant, en lien avec les secrétariats généraux communs départementaux ;
- les directeurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) ;
- les directeurs de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) ;
- les directeurs de la mer (DM) ;
- les directeurs interrégionaux de la mer (DIRM) ;
- les directeurs des STRMTG, CETU ;
- les directeurs interdépartementaux des routes (DIR) ;
- le directeur général des Territoires et de la Mer de Guyane ;
- le directeur régional et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports (DRIEAT) ;
- le Directeur régional et interdépartemental de l'habitat et du logement d'Île-de-France (DRIHL) ;
- le Secrétaire général en administration centrale.

### **D. Dispositif de contrôle des enveloppes et bilan**

Les services suivants interviendront pour assurer ce dispositif :

- pour l'administration centrale : le Secrétaire général / CRHAC ;
- pour les services déconcentrés en métropole et Corse : les DREAL et la DRIEAT ;
- pour les services déconcentrés en outre-mer : Chaque DEAL, DGTM de Guyane, DTAM (Saint-Pierre-et-Miquelon) et SAM (Nouvelle-Calédonie et Polynésie française) ;
- pour les SCN (CETU, STRMTG) : BDPR directement.

Chaque service employeur adressera au représentant de la ZGE, le résultat de son exercice de modulation sur la base du tableau :

- du I.A) de l'annexe 3 pour le CA ;
- du II.B) de l'annexe 3 pour la PR/CPR.

Ce fichier sera transmis au format pdf et au format « tableur » modifiable. La ZGE procédera aux contrôles visant le strict respect des moyennes de PR/CPR et des enveloppes de CA ainsi que la bonne prise en compte des plafonds réglementaires.

La ZGE compilera l'ensemble des exercices des services employeurs de son périmètre. Elle transmettra les fichiers de cette compilation au bureau BDPR au plus tard début octobre de chaque année, sous la forme d'un fichier au format pdf et au format « tableur ».

Les services comportant 3 OPA ou moins pourront, en cas de dépassement de leur enveloppe (PR/CPR ou CA), solliciter l'arbitrage de la DRH (Service P/PREMS/BDPR), au plus tard à la mi-septembre de l'année N. Une réponse leur sera apportée au plus tard fin septembre de l'année N. Il conviendra de transmettre à l'appui de cette demande :

- Le tableau de propositions du complément annuel des taux individuels des OPA du service ;
- Le tableau de propositions de la prime de rendement des taux individuels des OPA du service ;
- L'argumentaire justifiant la demande ;
- Les CREP/FIEP des OPA du service.

#### **E. Information des services de paye**

Chaque service employeur adressera aux services de paye (CMGP/CRGP) à la suite d'exercice de modulation, les éléments nécessaires aux versements de la PR/CPR et du CA.

#### **F. Calendrier annuel et communication annuelle de la DRH**

Le cadre du calendrier annuel est indiqué en annexe 4.

La DRH (Service P/PREMS/BDPR) communiquera annuellement auprès des services :

*1 – au titre de la PR/CPR :*

- Le cas échéant, avant la fin du second trimestre de l'année en cours, l'augmentation du taux moyen de prime de rendement retenue au plan national à considérer dans l'enveloppe disponible pour l'exercice de PR.
- le calendrier de réalisation de la campagne s'il évolue.

*2 – au titre du CA :*

- la date d'éligibilité prise en considération pour déterminer le périmètre des OPA bénéficiaires du CA si elle évolue ;
- les montants individuels par catégorie pour le calcul de l'enveloppe ;
- le calendrier de réalisation de la campagne s'il évolue.

#### **G. Notification et recours - information de la commission consultative paritaire des OPA (CCPOPA)**

Il convient d'attacher une attention particulière à la bonne information des OPA afin qu'ils disposent de tous les éléments utiles liés aux primes attribuées, y compris en terme de garantie

individuelle du montant de CPR lors de la bascule en 2016, hors primes d'ancienneté et d'expérience.

La notification indemnitaire est obligatoire et doit indiquer les délais et voies de recours ouverts aux OPA. Les modèles de notification de la prime métier, de la PR/CPR et du CA sont présentés en annexe 5.

Elle est produite et signée par les services employeurs (Direction d'administration centrale, DREAL, DDT, DIR, DIRM, etc.). Elle est réalisée préalablement au versement. Elle doit être datée et signée par l'OPA afin d'attester de la date à laquelle elle lui a été remise.

En cas de refus de l'OPA de signer ce document, il incombe au responsable hiérarchique de l'OPA d'indiquer la date à laquelle la notification a été portée à sa connaissance.

Comme toute décision de l'administration, les notifications indemnitaires peuvent faire l'objet d'un recours administratif, gracieux et/ou hiérarchique et, le cas échéant, d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans un délai de deux mois, dans les conditions prévues par les articles [R. 421-1](#) à [R. 421-5 du code de justice administrative](#).

Ce délai de deux mois démarre à compter de la date de notification de la décision à l'agent. Il est rappelé qu'il doit être mentionné dans la notification indemnitaire les voies et délais de recours existant à l'encontre de cette décision, sous peine d'inopposabilité de ces mêmes délais à l'agent.

Par ailleurs, une information statistique pourra être donnée aux représentants des personnels lors de la CCPOPA. Elle portera à minima sur la PR/CPR et le CA.

\* \*  
\*

Toute difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de ces dispositions sera transmise au bureau des politiques de rémunération (DRH/P/PREMS/BDPR : [bdpr.premis.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr](mailto:bdpr.premis.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr))

La présente note de gestion est publiée au bulletin officiel ministériel.

Fait le, 15 juillet 2024

Pour le ministre et par délégation  
Le directeur des ressources humaines

*Signé*

Jacques CLÉMENT

## Liste des destinataires

### **Services en région :**

- Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- Direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports (DRIEAT)
- Direction régionale et interdépartementale de l'habitat et du logement d'Île-de-France (DRIHL)

### **Services départementaux :**

- Directions départementales des territoires (DDT)
- Directions départementales des territoires et de la mer (DDTM)
- Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL)
- Direction Générale des Territoires et Mer de Guyane (DGTM)
- Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM Saint-Pierre-et-Miquelon)
- Directions de la mer (DM)
- Service des affaires maritimes (SAM)
- Directions départementales de la protection des populations (DDPP)
- Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)
- Directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP)

### **Services interrégionaux :**

- Directions interdépartementales des routes (DIR)
- Directions inter-régionales de la mer (DIRM)

### **Services à compétences nationales non rattachés à une direction générale**

- Centre d'études des tunnels (CETU)
- Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG)
- Armement des phares et balises (APB)

### **Directions générales d'administration centrale du pôle ministériel :**

- Bureau des cabinets
- Commissariat général au développement durable (CGDD)
- Délégation à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)
- Direction générale de la prévention des risques (DGPR)
- Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN)
- Direction générale de l'aviation civile (DGAC)
- Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC)
- Direction générale des affaires des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA)
- Direction générale des infrastructures, de transports et des mobilités (DGITM)
- Inspection générale de l'environnement et du développement durable (IGEDD)

### **Copie pour information :**

- Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique
- Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse
- Ministère de l'intérieur et des outre-mer
- Ministère de la culture
- Ministère de la justice
- Ministère de la santé et de la prévention
- Ministère de la transformation et de la fonction publiques
- Ministère de l'agriculture et de la Souveraineté alimentaire
- Ministère des armées
- Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
- Agence nationale de l'habitat (ANAH)
- Agence nationale du contrôle du logement social (ANCOLS)
- Agences de l'eau

- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)
- École nationale des ponts et chaussées (ENPC)
- École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE)
- Établissement national des invalides de la marine (ENIM)
- Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)
- Météo-France (MF)
- Office française pour la Biodiversité (OFB)
- Parcs nationaux de France
- Université Gustave Eiffel (UGE)
- Voies navigables de France (VNF)
- Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD – Ministère de l'Intérieur et des outre-mer)
- SG/DRH/CRHAC
- SG/DRH/D
- SG/DRH/P/DSNUM
- Centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF)
- Centre ministériel de gestion des personnels (CMGP)

# Annexe 1

## Prime d'expérience

Montants mensuels de la prime d'expérience à compter du 01/01/2024

<i>Niveaux de classification</i>	<i>Montant mensuel brut</i>
Ingénieur haute maîtrise de niveau 3	85.45 €
Ingénieur haute maîtrise de niveau 2	85.83 €
Ingénieur haute maîtrise de niveau 1	85.56 €
Technicien de niveau 3	84.41 €
Technicien de niveau 2	81.78 €
Technicien de niveau 1-2	64.55 €
Technicien de niveau 1-1	65.15 €
Ouvrier	65.10 €

Montants mensuels de la prime d'expérience à compter du 01/03/2024

<i>Niveaux de classification</i>	<i>Montant mensuel brut</i>
Ingénieur haute maîtrise de niveau 3	85.71 €
Ingénieur haute maîtrise de niveau 2	86.11 €
Ingénieur haute maîtrise de niveau 1	85.80 €
Technicien de niveau 3	84.68 €
Technicien de niveau 2	82.02 €
Technicien de niveau 1-2	64.75 €
Technicien de niveau 1-1	65.36 €
Ouvrier	65.31 €

# Annexe 2

## Prime de métier

### I. Eléments de classification

#### A. Fonctions exercées en DIR

##### (a) Affectation en centre d'ingénierie et de gestion du trafic (CIGT)

Les OPA exerçant leurs fonctions au sein de ces services bénéficient d'un montant de prime de métier déplafonné. Ils sont définis dans le tableau ci-après.

##### (b) Affectation sur des missions spécifiques

Les missions exercées sont regroupées en 3 classes en fonction de leur technicité et de leurs sujétions particulières. Ces missions sont classées des moins techniques ou à moindres sujétions aux plus techniques et aux plus fortes sujétions.

La notion de « travaux » correspond aux travaux d'exploitation ou travaux de maintenance des équipements.

À chacune de ces classes de missions est associé, selon le niveau de classification, un niveau de prime de métier accordé aux OPA en fonction de la classe de leurs missions principalement exercées. On entend par missions principalement exercées celles que l'OPA exerce le plus en temps passé dans l'année.

#### Classe A.

- OPA chargés de travaux sur réseau à faible contrainte d'exploitation ;
- OPA chargés de fonctions de réparation et de maintenance autres que spécialisée ou d'équipements dynamiques ;
- OPA chargés de fonctions de magasinage, ou d'atelier ;
- OPA chargés de l'animation de la prévention en matière de sécurité ;
- OPA conseillers sécurité prévention territorial ou sectoriel ;
- OPA gestionnaire de flotte (collaborateur du responsable de la gestion de la flotte).

#### Classe B.

- OPA chargés de travaux sur réseau mixte et grand rayon d'action, ou soumis à de fortes contraintes de déplacement ou, mettant en œuvre une technicité importante ;
- OPA chargés de fonctions de maintenance spécialisée ou d'équipements dynamiques ;
- OPA responsables de filières territoriales d'exploitation (chef de CEI, responsable exploitation en district) ;
- OPA responsables de la sécurité prévention (encadrement – management) ;
- Réceptionnaires et visiteurs techniques.

#### Classe C.

- OPA chargés de travaux sur des routes à forte contrainte de trafic ou d'exploitation, ou sur un réseau urbain très chargé, ou intervenant dans les tunnels ;
- OPA chargés de travaux de nuit ;
- OPA responsables de filière transversale exploitation (en service exploitation : chef de pôle exploitation, responsable de politique exploitation).
- OPA responsables de la gestion d'une flotte de matériels.

## B. Fonctions exercées dans un autre service

### a) à la DGTM de Guyane

Les agents exerçant leurs fonctions au sein de ces services bénéficient d'un montant de prime de métier déplafonné. Ils sont définis dans le tableau ci-après du II

### b) Fonctions exercées dans un service chargé de la gestion et de l'entretien du domaine public maritime, fluvial (non navigué) et portuaire non décentralisé, ainsi que de l'exploitation et de la maintenance des ouvrages qui y sont situés

Ces missions sont regroupées en trois classes en fonction de leur technicité et de leurs sujétions particulières. Les classes de missions, des moins techniques ou à moindre sujétions, aux plus techniques et aux plus fortes sujétions, sont les suivantes :

Classe	Fonctions
Classe 1	- Entretien des espaces et équipements terrestres
	- Fonctionnels administratifs
	- Gardiennage
Classe 2	- Exploitation sur ouvrages manuels, mécanisés ou automatisés sur le réseau navigable maritime, portuaire ou d'estuaire
	- Exploitation d'Établissements de Signalisation Maritime
	- Exploitation sur ouvrages hydrauliques situés sur le domaine fluvial non navigué
	- Gestion hydraulique des barrages réservoirs et des systèmes alimentaires
	- Maintenance non spécialisée
	- Travaux d'entretien sur des digues maritimes et fluviales
	- Surveillance de travaux confiés à des entreprises
	- animateur Sécurité et Prévention
	- Missions régaliennes, de contrôle, de sécurité ou de sûreté sur le terrain et avec contact avec les usagers
- Utilisation de VHF sur ouvrage en mer	
Classe 3	- Exploitation sur ouvrages automatisés et télé-conduits sur le réseau navigable grand gabarit maritime portuaire ou d'estuaire
	- Travaux sur ouvrages en mer
	- Maintenance spécialisée
	- Conduite d'engins de transport ou de manutention nécessitant des permis ou des habilitations spécifiques
	- Encadrement*
Classe exceptionnelle	- Barragistes sur ouvrages manuels
	- Plongeurs ou travaux aériens (cordistes)
	- Scaphandriers

\* Pour être reconnu comme responsable d'entité ou chef d'une structure placée en situation d'encadrement, deux conditions doivent être remplies :

- Le nombre total d'agents composant l'entité est au moins égal à trois.
- Le responsable effectue l'entretien professionnel de ses agents.

### C) Autres

Les missions spécifiques prises en compte au titre du déplafonnement sont les suivantes :

- OPA animateur de sécurité et prévention ;
- OPA chargé de la gestion et de la maintenance des véhicules ;
- OPA chargé de l'infrastructure ou de la gestion et de l'exploitation d'outils informatiques ;



- OPA chargé de maintenance immobilière spécialisée (ventilation, chauffage, climatisation, transport mécanisé, électricité, détection incendie, fluide, etc...);
- OPA responsable de structure chargée de l'infrastructure ou de la gestion et de l'exploitation d'outils informatiques ;
- OPA responsable de structure de gestion technique immobilière ;
- OPA au sein des unités d'hydrométrie des DREAL..

## II. Montants en gestion de la prime de métier

Fonctions	Ensemble des classifications (classifications ouvriers à ingénieurs)
<b>Fonctions exercées en DIR</b>	
Fonctions de classe A	3 220 €
Fonctions de classe B	3 720 €
Fonctions de classe C	4 220 €
Fonctions exercées dans un CIGT fonctionnant en 3x8	4 700 €
Fonctions exercées dans un autre CIGT	3 450 €
Autres fonctions	2 602 €
<b>Fonctions exercées à la DGMT de Guyane</b>	
Toutes fonctions	3 420 €
<b>Fonctions exercées dans un service chargé de la gestion et de l'entretien du domaine public maritime, fluvial (non navigué) et portuaire non décentralisé, ainsi que de l'exploitation et de la maintenance des ouvrages qui y sont situés</b>	
Fonctions de classe 1	3 160 €
Fonctions de classe 2	3 800 €
Fonctions de classe 3	4 400 €
Fonctions de classe exceptionnelle	4 500 €
Autres fonctions	2 602 €
<b>Fonctions exercées dans un autre service</b>	
OPA animateur de sécurité et prévention	3 220 €
OPA chargé de la gestion et de la maintenance des véhicules	3 220 €
OPA chargé de l'infrastructure ou, de la gestion et de l'exploitation d'outils informatiques	3 720 €
OPA chargé de maintenance immobilière spécialisée (ventilation, chauffage, climatisation, transport mécanisé, électricité, détection incendie, fluide, etc...)	3 720 €
OPA responsable de structure chargée de l'infrastructure ou de la gestion et de l'exploitation d'outils informatiques	4 400 €
OPA responsable de structure de gestion technique immobilière	4 400 €
OPA au sein des unités d'hydrométrie des DREAL	4 400 €
Autres fonctions dont fonctions administratives (contrôleur de gestion notamment)	2 602 €

# Annexe 3

## Primes liées aux qualités professionnelles de l'agent

Les tableaux présentés au I.A), I.D) et II.B), seront mis à disposition sur le portail RH en version modifiable.

### I. Le complément annuel (CA)

#### A) Format de la liste des OPA

Libellé Service employeur	Identifiant RGPPrimes	Nom	Prénom	Libellé catégorie	Libellé Classification	Montant apport enveloppe*	Montant CA fixé
	FPEENV...						

#### B) Montants de construction budgétaire pour le calcul de l'enveloppe et plafond réglementaire du CA à compter de 2024

Catégorie	Montants de construction budgétaire	Plafond réglementaire
Ingénieur haut maîtrise (IHM)	1 270 €	2 400 €*  
Technicien	675 €	
Ouvrier	435 €	

\* Hors plafond dérogatoire temporaire fixé à 3 900 € par l'article 3 de l'arrêté du 21 juin 2024 portant relèvement temporaire, dans le cadre de la préparation et le déroulement des jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, des montants maximaux réglementaires de certaines primes et indemnités liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir (NOR : TFPF2414422A) pour les OPA mobilisés dans la préparation et le déroulement des jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024 ou exposés à un surcroît significatif d'activité directement généré par des changements d'organisation de service liés aux jeux. Se reporter à cet égard à la note de gestion du 22 mai 2024 relative aux gratifications indemnitaires versées aux agents mobilisés pour l'organisation des JOP (NOR : TREK2413804N)

## C) Critères pouvant servir à l'appréciation de la manière de servir pour le CA des OPA

Manière de servir	Modulation du complément annuel
Insuffisante	La manière de servir « insuffisante » concerne les OPA qui font preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnelle dans les missions qui leur sont dévolues
À développer / À consolider	La manière de servir est considérée « À développer / À consolider » lorsque les connaissances sont élémentaires et nécessitent un accompagnement important
Satisfaisante	La manière de servir est considérée « satisfaisante » lorsque les connaissances sont générales et en conformité avec les attentes de la hiérarchie. L'OPA fait preuve d'une autonomie dans la prise en charge de situations complexes
Très satisfaisante	La manière de servir est considérée « très satisfaisante » lorsque les connaissances sont approfondies et que l'OPA fait preuve d'une autonomie et/ou d'une très forte implication dans la prise en charge de situations complexes
Excellente	La manière de servir est considérée « excellente » lorsque l'OPA domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et fait preuve d'une implication au-delà des attentes

## D) Tableau de modulation du complément annuel

Catégorie	Manière de servir				
	Insuffisante	A développer	Satisfaisante	Très satisfaisante	Excellente
IHM	0 € à 420 €	421 € à 840 €	841 € à 1 050 €	1 051 € à 1 575 €	A partir de 1 576 €
Technicien	0 € à 220 €	221 € à 440 €	441 € à 550 €	551 € à 825 €	A partir de 826 €
Ouvrier	0 € à 140 €	141 € à 280 €	281 € à 350 €	351 € à 525 €	A partir de 526 €

## II. La prime de rendement

### A) Modulation de la prime de rendement au titre de 2024

En 2024, la moyenne des taux individuels de la prime de rendement prise en compte pour le calcul de l'enveloppe est augmentée de 0,5 point. Concrètement, le taux moyen national de l'enveloppe 2023 constaté soit 12,50 % est réhaussé à 13,00 % en 2024.

Cette évolution du taux cible de la prime de rendement s'applique de manière rétroactive, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 sur le salaire de base fixé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 par l'arrêté du 16 février 2024 portant modification de l'arrêté du 19 novembre 1975 modifié relatif aux salaires horaires de base applicables aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes (NOR : TREK2335219A)

Dans la mesure où il importe que cette progression puisse bénéficier au plus grand nombre d'OPA, cet exercice d'harmonisation doit en règle générale vous conduire à rehausser chaque taux de la PR fixé individuellement en début d'année de 0.5 point sauf dépassement des plafonds réglementaires mentionnés au III.A.

Tout en respectant ces plafonds, vous veillerez ainsi à appliquer d'une part le nouveau taux sur les payés à venir des agents et d'autre part à procéder à une régularisation de la paie des agents depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve qu'ils soient en poste au 1<sup>er</sup> mai 2024.

## B) Compte-rendu de modulation de la prime de rendement et de son complément

### Exercice d'harmonisation de la prime de rendement

Moyenne des taux individuels N-1 des agents présents au 1er mai N	9,00%
Evolution nationale de la moyenne (communication BDPR)	
cible servant au calcul de l'enveloppe	9,00%
Montant de dérogation à l'enveloppe (validation BDPR)	
Montant de l'enveloppe disponible	9 720,00 €
Montant consommé	9 720,00 €
Reliquat	

Liste des agents présents au 1er mai année N					CPR <i>pour info</i>		Prime de rendement				Observations			
Service	Nom	Prénom	Classification	Salaire de base mensuel	%	€	Situation avant modulation (année N-1)		Situation après modulation (année N)			Evolution		
							Taux	Montant annuel	Taux	Montant annuel		%	€	
SE0001	O'NYME	Albert	Ingénieurs HM 1	2 000,00 €	8,00%	1 920,00 €	10,00%	2 400,00 €	10,20%	2 448,00 €	0,20%	48,00 €		
SE0001	FAIRE	Jean	Ouvrier	3 000,00 €			8,00%		8,20%	2 952,00 €	0,20%	72,00 €		
				4 000,00 €			9,00%		9,00%	4 320,00 €				

# Annexe 4

## Calendrier annuel des exercices de la PR/CPR et du CA

<b>Dates</b>	<b>Intervenants</b>	<b>Interventions</b>
01/06/n	CMGP	Établissement de la pré-liste des OPA éligibles au CA / à la PR-CPR, avec appui du service employeur
01/09/n	Service employeur	Remontées au bureau BDPR des éventuelles demandes de dépassement d'enveloppes pour les services comportant 3 OPA ou moins
30/09/n	BDPR	Réponse apportée aux demandes de dépassement d'enveloppes
01/10/n	Responsable ZGE	Contrôle des enveloppes et des plafonds réglementaires
10/10/n	Responsable ZGE	Transmission, pour bilan et information, au bureau BDPR des tableaux aux formats pdf et excel/open office, compilant les exercices du périmètre. Aucune validation préalable ne sera effectuée. Des contrôles a posteriori seront menés et pourront conduire à la révision de l'exercice
15/10/n	Service employeur	Envoi aux services de paie du tableau concernant le CA / la PR-CPR, validé
01/12/n	Service employeur	Notification du CA / de la PR-CPR

# Annexe 5

## Notification individuelle de la PR/CPR, du CA et de la PM

### I. Modèle de notification individuelle de la prime de métier

Note à l'attention de  
Madame, Monsieur,  
Prénom et Nom de l'OPA

Je vous informe que votre montant de prime métier à compter du xx/XX/20yy est fixé à xxxx € au titre de (*décrire la fonction retenue*) en lien avec les modalités de gestion du pôle ministériel.

A \_\_\_\_\_, le

Signature du représentant du  
service employeur

Notifié le

A \_\_\_\_\_, le

Signature de l'intéressé

Cette notification peut faire l'objet d'un recours hiérarchique ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de deux mois à compter de sa notification conformément à l'article R\_421-5 du code de justice administrative.

## II. Modèle de notification individuelle indemnitaire PR/CPR

Note à l'attention de

Madame, Monsieur

Grade

Notification de la prime de rendement et de son complément

Je vous invite à prendre connaissance du(es) montant(s) de la prime de rendement et de son complément (le cas échéant) qui vous est(ont) alloué(s) à compter du .....

En application du décret n° 2016-304 du 15 mars 2016 relatif à la définition de la prime de rendement et de son complément, versés aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes :

- le montant de la prime de rendement est de XX,XX € soit Y,YY% de votre salaire de base ;
- le montant du complément de prime de rendement est de ZZZ,ZZ € (le cas échéant).

Ces montants tiennent compte d'une quotité de rémunération de 100 %.

Le montant de CPR ne fait pas l'objet de prélèvement de cotisations pour la pension, le CPR ne faisant pas partie des émoluments intégrés dans l'assiette de calcul de la pension

*Date et signature de l'autorité hiérarchique*

Date de notification :

Date et signature de l'OPA :

*Cette notification peut faire l'objet d'un recours hiérarchique ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de deux mois à compter de sa notification conformément à l'article R. 421-5 du code de justice administrative.*



### III. Modèle de notification individuelle du CA

Note à l'attention de  
Madame, Monsieur,  
Prénom et Nom de l'OPA

Je vous informe que votre montant de complément annuel au titre de l'année N est fixé à xxxx €.

*(le cas échéant) Ce montant a été fixé en « à compléter par les motivations retenues lorsque le montant de CA retenu se situe dans la fourchette de modulation « insuffisante » ou lorsque le montant de CA retenu se situe dans la fourchette de modulation « à développer/à consolider » et que le FIEP/CREP n'a pas été notifié à l'OPA ».*

Pour votre information, ce montant n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

A \_\_\_\_\_, le

Signature du représentant du  
service employeur

Notifié le

A \_\_\_\_\_, le

Signature de l'intéressé

Cette notification peut faire l'objet d'un recours administratif et d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de deux mois à compter de sa notification conformément à l'article R.421-1 du code de justice administrative.



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE  
ET DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*