

**DÉCISION n° 119  
DU 10 janvier 2024  
RELATIVE À LA POLITIQUE SALARIALE**

**Le médiateur national de l'énergie**

Vu le décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

Vu la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes, et notamment son article 16,

Vu le code de l'énergie, et notamment ses articles L.122-1 et suivants et R.122-1 et suivants,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État,

Vu la décision du médiateur national de l'énergie n° 100 du 22 juin 2022, relative à la politique salariale,

**DÉCIDE**

**Article 1** – La rémunération des salariés du médiateur national de l'énergie est fixée lors du recrutement ; elle est établie notamment en fonction des responsabilités attachées au poste, du niveau de formation et de l'expérience professionnelle acquise. Elle est mentionnée dans le contrat d'embauche auquel est annexée une fiche financière.

La rémunération comporte un traitement principal brut calculé sur la base de l'indice de la fonction publique correspondant au niveau de la fonction exercée, auquel s'ajoute éventuellement un complément de rémunération permettant d'atteindre le montant global de la rémunération attribuée ; ces deux composantes du traitement brut évoluent en fonction des évolutions du point d'indice de la fonction publique.

À ce traitement brut indiciaire s'ajoutent :

- l'indemnité de résidence (égale à 3 % du traitement principal en Île-de-France) ;
- le remboursement des frais de transport sur la base de 75% x 11/12<sup>ème</sup> du coût mensuel, ou annuel effectivement engagé ;
- le supplément familial de traitement (SFT) attribué sur justificatif aux salariés ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales.

La rémunération est versée à terme échu en fin de mois, selon un calendrier prévisionnel communiqué aux salariés en début d'année.

Elle est éventuellement susceptible d'évoluer, au cours du contrat, dans deux situations ;

- évolution significative des responsabilités du salarié ;
- décision du comité de direction à l'issue de l'entretien annuel.

Dans ce dernier cas, les évolutions éventuelles de la rémunération prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit.

**Article 2** – Une prime annuelle peut être versée à l'agent en fin d'année, en une seule fois sur la paie du mois de décembre.

La prime annuelle est attribuée sur décision du comité de direction, sur la base de l'évaluation effectuée au cours de l'entretien annuel de fin d'année.

Elle tient compte, notamment, du temps de présence, de l'atteinte des objectifs fixés, des compétences mises en œuvre, de la charge de travail, de l'investissement personnel et du comportement personnel dans le travail et dans le fonctionnement collectif du service.

Son attribution s'effectue selon les principes suivants :

- Il s'agit d'une dotation sans automaticité de reconduction l'année suivante, dont le montant sera modulé en fonction de l'absentéisme ;
- Son montant est compris entre 0 % et 120 % de la rémunération brute mensuelle<sup>1</sup> de l'agent ;
- Si les résultats et/ou l'investissement personnel de l'agent dépassent les objectifs fixés, le montant de la prime annuelle pourra être majoré pour atteindre jusqu'à 150% de la rémunération brute mensuelle de l'agent.

**Article 3** – La prime annuelle attribuée aux salariés qui auront intégré les services du médiateur national de l'énergie en cours d'année est déterminée au *pro rata temporis* de la date d'entrée en service, et ne peut être attribuée que pour un agent en poste au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre de l'année considérée.

En cas de départ en cours d'année, l'agent ayant une ancienneté d'au moins deux ans et qui démissionne dans le courant du deuxième semestre de l'année civile peut éventuellement bénéficier d'une prime, sur proposition de son chef de service, au *pro rata temporis* du temps de présence.

**Article 4** – En complément de la prime annuelle, le médiateur national de l'énergie peut décider d'attribuer une prime exceptionnelle, en cours ou en fin d'année, aux agents dont la charge de travail a été significativement accrue du fait d'un projet ou de missions réalisés à titre exceptionnel, Son montant est plafonné à 50% de la rémunération brute mensuelle.

**Article 5** – Comme pour l'ensemble des personnels de l'État, les salariés du médiateur national de l'énergie pourront percevoir, le cas échéant et selon la réglementation en vigueur, des indemnités directement liées aux frais (transport, nourriture ou logement) qu'ils engagent dans l'exercice de leurs fonctions (missions ou stages), dès lors qu'ils s'effectuent en dehors de la résidence administrative.

**Article 6** – La décision n° 100 est abrogée.

**Article 7** – La présente décision est publiée sur l'Intranet du médiateur national de l'énergie.

Fait à Paris, le 10 janvier 2024

Olivier Challan Belval  
Médiateur national de l'énergie



<sup>1</sup> Pour calculer la rémunération brute mensuelle, sont pris en compte : le traitement brut, le complément de rémunération, l'indemnité de résidence, et, pour les fonctionnaires détachés sous contrat, l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE).