

CONCOURS PROFESSIONNEL POUR L'ACCÈS AU GRADE DE SECRÉTAIRE  
ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE RELEVANT  
DES MINISTRES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES  
AU TITRE DE L'ANNÉE 2009

---

JEUDI 2 AVRIL 2009

13 H 30 à 17 H 30

SUJET N° 2

**IMPORTANT** : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages

**ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ** - Durée 4 heures - Coefficient 1

Rédaction, à partir d'un cas concret documenté, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse, de synthèse du candidat, ainsi que son aptitude à dégager les solutions appropriées.

L'épreuve comportera trois sujets, tous remis aux candidats : les candidats composeront sur le sujet de leur choix.

## SUJET N° 2

A l'appui des documents joints, votre chef de service vous demande de rédiger une note présentant le dispositif d'accompagnement indemnitaire dans le cadre de la mobilité des agents, précisant les textes à prendre au niveau ministériel pour leur mise en œuvre et détaillant les solutions envisageables en fonction des diverses situations rencontrées.

### Documents joints :

	<u>PAGES</u>
<b><u>Document n° 1</u></b>	
Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique – synthèse (17 pages).....	1 à 17
<b><u>Document n° 2</u></b>	
Performances – La lettre de l'encadrement supérieur de la fonction publique – n° 16 spécial avril 2008 - Projet de loi mobilité et parcours professionnels (3 pages).....	18 à 20
<b><u>Document n° 3</u></b>	
Décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint (3 pages).....	21 à 23
<b><u>Document n° 4</u></b>	
Arrêté du 17 avril 2008 fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 (1 page).....	24
<b><u>Document n° 5</u></b>	
Décret n° 2008-367 du 17 avril 2008 instituant un complément indemnitaire en faveur de certains fonctionnaires de l'Etat à l'occasion d'opérations de restructuration (2 pages) .....	25 et 26
<b><u>Document n° 6</u></b>	
Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire (3 pages).....	27 à 29
<b><u>Document n° 7</u></b>	
Décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 portant création d'une indemnité temporaire de mobilité (2 pages).....	30 et 31
<b><u>Document n° 8</u></b>	
Arrêté du 17 avril 2008 fixant le montant maximal de l'indemnité temporaire de mobilité instituée par le décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 (1 page).....	32
<b><u>Document n° 9</u></b>	
Circulaire DGAFP/B7 n° 2166 – DB n° 2BPSS-08-1667 du 21 juillet 2008 relative aux modalités de mise en œuvre des décrets n° 2008-366, 2008-367, 2008-368 et 2008-369 du 17 avril 2008 (9 pages).....	33 à 41

Une des ambitions du livre blanc est d'assurer le « réarmement intellectuel » de la fonction publique, selon la belle expression de Marcel Gauchet, philosophe et grand témoin de ce débat, pour **faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France**. Ce réarmement intellectuel suppose d'abord la définition d'un **corpus de valeurs communes à l'ensemble des agents publics**, démarche que la France n'a paradoxalement jamais véritablement conduite, contrairement à d'autres pays (Canada, Danemark...) et en dépit de quelques initiatives françaises isolées (grandes entreprises, direction générale des impôts, ministère de l'équipement...).

Or, en revisitant et en réinvestissant **les valeurs traditionnelles du service public** et en **dégageant les valeurs qui émergent**, on se donnera les moyens de rendre les services publics plus lisibles et plus efficaces ; cette démarche valorisera aussi le travail, souvent remarquable, des agents publics. Les valeurs traditionnelles peuvent paraître connues de tous : ce sont celles du service public souvent consacrées par le droit, telles que l'égalité, la continuité et l'adaptabilité. A ces valeurs traditionnelles s'est joint désormais tout un ensemble de valeurs émergentes, parfois empruntées à l'entreprise, comme la performance et l'efficacité, mais aussi, plus classiquement, à des objectifs d'intérêt général, comme le développement durable ou la lutte contre les discriminations.

A partir de ce substrat foisonnant mais inorganisé, il est possible de dégager un corpus de valeurs fondamentales, réparties en trois catégories :

- **des valeurs républicaines** : la liberté ; l'égalité, valeur particulièrement riche d'où découlent la laïcité, l'impartialité et la neutralité ; la fraternité, à laquelle se rattachent l'équité et le principe de non-discrimination ;
- **des valeurs professionnelles** : la légalité, qui constitue la raison d'être de l'administration et implique la loyauté du fonctionnaire à l'égard des autorités démocratiquement élues ; la responsabilité et l'efficacité et les principes pratiques qui en découlent (performance, évaluation, qualité, transparence, autonomie) ; l'adaptabilité qui a pour corollaires l'innovation et l'anticipation ; la continuité, principe traditionnel ; la probité et l'exemplarité ;
- **des valeurs humaines** : l'engagement, le respect et le sens de la solidarité.

Ces valeurs ont vocation à guider l'action de tous les agents publics comme le fonctionnement interne des administrations. Il s'agit de **leur donner une force nouvelle**, en les dégageant de leur interprétation purement juridique et en leur conférant une portée plus générale dans le contexte de l'action publique. On peut souligner, en effet, **la distance qui sépare trop souvent ces valeurs fondamentales et le fonctionnement quotidien des services publics** : par exemple, les principes d'équité et de justice sont-ils aujourd'hui respectés dans un système qui se fonde légitimement sur le mérite pour ce qui concerne les modes de recrutement mais le prend en compte de façon si insuffisante pour le déroulement de la carrière, les parcours professionnels ou pour la rémunération des agents ?

For... ce réarmement intellectuel... en réinvestissant les valeurs traditionnelles du service public et en dégageant les valeurs qui émergent... pour faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France... ces propositions s'articulent autour des trois thèmes qui structurent le document : les valeurs, les missions et les métiers de la fonction publique.

---

## A. SE DOTER DE VALEURS PARTAGÉES ET EXPLICITES POUR CONDUIRE LE CHANGEMENT

Les valeurs de la fonction publique apparaissant insuffisamment respectées et parfois difficiles à concilier au quotidien, il est donc proposé de retenir une première orientation stratégique.

---

### **Préciser, diffuser et faire vivre les valeurs du service public et de la fonction publique (Orientation stratégique n° 1).**

---

Le fonctionnement quotidien du service public rend en effet parfois délicate la conciliation de différentes valeurs et se trouve même souvent en contradiction flagrante avec celles-ci. Par exemple, les discriminations, contraires aux valeurs d'égalité et de fraternité, n'épargnent pas plus le service public que le secteur privé. En témoignent les difficultés d'accès à la fonction publique des personnes handicapées ou des enfants d'immigrés, ainsi que la place limitée des femmes au sein des emplois de direction de l'administration. De même, peut-on prôner l'adaptabilité du service public et se satisfaire de ce qu'à peine 5 % des agents publics puissent, grâce à la mobilité, exercer leur activité hors de leur administration d'origine ?

- Dans ce contexte, il est suggéré que les valeurs de la fonction publique soient consacrées sous la forme d'une « **charte des valeurs du service public et de la fonction publique** ». Sans exclure de compléter les dispositions législatives relatives aux droits et obligations des agents publics, l'élaboration d'une charte est préférable à l'adoption d'un texte normatif. Elle a le mérite de ne pas rigidifier le corpus des règles fondamentales, qui a vocation, par construction, à évoluer. En outre, elle est plus apte que des dispositions juridiques obligatoires à susciter l'appropriation de ces valeurs par les agents.
- Afin d'assurer l'application effective de cette charte, un **plan d'action**, comportant notamment les mesures suivantes, est proposé :
  - > donner aux ministres et à l'encadrement supérieur des collectivités publiques l'objectif de promouvoir l'application effective de cette charte ;
  - > confier à un agent expérimenté, dans chaque ministère et service important, un rôle de conseil en matière de valeurs ;
  - > faire figurer l'enseignement des valeurs dans la formation des fonctionnaires ;
  - > faire de la prise en compte des valeurs l'un des critères de l'évaluation d'un agent.

Il s'agit aussi d'impliquer les usagers et les partenaires de l'administration dans l'évaluation de l'application de ces valeurs, notamment par la mise en place, dans chaque administration, d'un comité constitué de fonctionnaires et d'usagers. La charte serait également portée à la connaissance des groupements professionnels et des groupes d'influence.

- 
- Enfin, une commission nationale des valeurs du service public et de la fonction publique, émanant des conseils supérieurs des trois fonctions publiques, serait chargée tout particulièrement :
    - ▷ d'animer le réseau des conseillers en charge des valeurs dans chaque administration ;
    - ▷ de conseiller les pouvoirs publics pour toute question relative aux valeurs, telles que leur mode de diffusion ou leur intégration dans l'évaluation des agents ;
    - ▷ d'actualiser le corpus des valeurs.

## **B. CLARIFIER LES MISSIONS ET LES OBJECTIFS DU SERVICE PUBLIC POUR EN RENFORCER L'EFFICACITÉ**

L'efficacité et la transparence ayant été identifiées comme des valeurs émergentes nécessaires pour le service public de demain, le premier enjeu est d'assurer la lisibilité de l'action publique. D'où la deuxième orientation stratégique.

---

### **Clarifier les missions du service public et rénover le management de la fonction publique (*Orientation stratégique n° II*).**

---

Les missions du service public sont aujourd'hui mal définies et la gouvernance des collectivités publiques parfois mal assurée. Tout en préconisant, de manière générale, de **maintenir un champ large au service public en France**, dans la tradition établie en Europe depuis la Libération, il est suggéré de clarifier les missions des acteurs du service public.

- Il s'agit d'abord de **poursuivre l'ouverture progressive à la concurrence des entreprises publiques** et de clarifier le rôle de l'Etat qui joue actuellement à la fois un rôle d'acteur, en tant que propriétaire d'opérateurs publics, et de régulateur, chargé de veiller au respect des règles applicables par tous les opérateurs publics et privés.
- Ensuite, dans le prolongement des propositions de la mission conduite par Alain Lambert, il est nécessaire de **procéder à une clarification similaire s'agissant des missions des collectivités territoriales**. En effet, la multiplication et la complexité des compétences partagées entre les différents niveaux de collectivités publiques a généré des coûts importants : les effectifs, par exemple, ont augmenté de 25% en vingt ans. Le développement de l'échelon européen a accentué cet enchevêtrement. Dans ce contexte, il est indispensable de mieux spécialiser chaque catégorie de collectivités publiques. Par ailleurs, chaque mairie pourrait devenir une maison des services publics (au sens de la loi du 12 avril 2000), afin de faciliter l'accès de tous au service public.
- L'Etat, quant à lui, devrait progressivement renforcer ses **fonctions de régulation**, entendues au sens large. **Cet Etat chargé de l'influence, de l'intelligence et de l'édiction des règles du jeu** pourrait être moins qu'aujourd'hui un prestataire de services.

- 
- Les collectivités publiques pourraient aussi **développer différents modes d'externalisation** afin de concentrer leurs moyens humains et matériels sur le cœur de leurs métiers. De telles actions ont déjà été menées avec succès, notamment par le ministère de la défense dont l'expérience a été présentée dans le cadre de la conférence nationale. Il convient, pour cela, de définir avec rigueur le champ des externalisations et de contrôler le respect scrupuleux par les prestataires de leurs obligations.
  - La combinaison, d'une part, des changements liés à la réforme budgétaire (LOLF) et à la révision générale des politiques publiques (RGPP) et, d'autre part, du **renouvellement massif des ressources humaines des collectivités publiques** résultant des départs à la retraite dans les années à venir (près de 1,5 million de personnes en 10 ans pour les trois composantes de la fonction publique) offre une opportunité unique de conduire de telles évolutions. Ces changements exigeront d'importantes actions de formation, parfois de reconversion, allant dans le sens d'une qualification accrue des agents. Il faudra aussi permettre à l'Etat de recruter les compétences (audit, expertise...) qui lui seront nécessaires pour évoluer et pour mieux assurer ses fonctions de régulation.
  - Parallèlement, il est nécessaire de **moderniser profondément la gouvernance et le management de la fonction publique**. A cette fin, il est proposé de mettre en place un « enchaînement vertueux » entre les missions assignées, les objectifs fixés et les résultats évalués. La différence de temps que consacrent au management les hauts responsables respectivement des organisations privées et publiques est en effet lourde de sens. Dans le premier cas, plus du quart de leur temps, dans le second cas, quelques heures par an seulement. Or, la qualité de la gestion des ressources humaines dans le service public est essentielle à la qualité du service rendu aux usagers. Il convient donc d'établir une relation de confiance directe entre le ministre et ses directeurs d'administration centrale notamment. Les cabinets ministériels ne doivent pas faire « écran » entre le ministre et le « conseil d'administration » que ces directeurs constituent. Ce mode de relation pourra ensuite irriguer toute la chaîne hiérarchique.
  - Enfin, le management public doit s'assigner un triple objectif : **satisfaire à la fois l'usager, l'agent et le citoyen-contribuable**. Il est en effet connu qu'il existe une convergence d'intérêt entre ces différents acteurs : un agent satisfait rendra un meilleur service, tandis que la satisfaction de l'usager et du contribuable sera un facteur fort de motivation des agents. Afin de susciter cet enchaînement vertueux, **plusieurs actions combinées sont préconisées** :
    - renforcer l'attention de l'encadrement à l'écoute des collaborateurs et à l'amélioration de leurs conditions de travail ;
    - fixer des objectifs et évaluer les résultats individuels et collectifs de l'ensemble des agents ;
    - former les personnels à l'écoute du public ;
    - rénover et conforter le dialogue social au sein de la fonction publique.

**Les usagers devraient également pouvoir participer à l'évaluation du service public**, notamment par le biais de sites internet recueillant leurs observations, ou par des comités d'usagers volontaires.

---

## C. METTRE EN PLACE UNE FONCTION PUBLIQUE DE MÉTIERS QUI SOIT UN ATOUT POUR LA FRANCE

Egalité, continuité, adaptabilité, performance : ces valeurs placent la fonction publique face à deux grandes catégories de défis :

- **des attentes croissantes des citoyens**, qui sont tour à tour usagers et contribuables ;
- **un marché du travail de plus en plus concurrentiel**, dans un cadre désormais européen, qui pose explicitement la question de l'attractivité à la fois du métier de fonctionnaire et de la fonction publique française par rapport à celle des autres pays d'Europe.

Dans ce contexte, il est indispensable de **passer d'une fonction publique cloisonnée, gérée de façon peu personnalisée et peu responsabilisante, à une fonction publique attractive, mobile et performante**. Si d'importantes actions de modernisation ont été conduites au cours des dernières années pour améliorer la gestion de la fonction publique française, on doit toutefois constater qu'alors que les moyens que la France consacre à la fonction publique sont considérables, tant par le nombre de ses agents (5,3 millions en 2006, soit + 25% en 25 ans) que par la masse salariale en jeu (13% du PIB), **d'importants dysfonctionnements, qui concernent plus particulièrement la fonction publique de l'Etat, peuvent être identifiés :**

- **le nombre très élevé de corps et de statuts d'emplois** : une centaine prévue en 1946, 1500 à la fin des années 1990, pour aboutir aujourd'hui, grâce à des fusions de corps importantes au cours des deux dernières années, à la subsistance d'environ 500 corps et 200 statuts d'emplois. Cette complexité statutaire persistante favorise des carrières peu variées, une mobilité réduite et des coûts de gestion importants ;
- **l'opacité, la complexité et l'inefficacité des modes de rémunération** : on compte encore aujourd'hui, malgré une nette amélioration récente, plusieurs milliers de régimes de primes ;
- **l'insuffisance des outils permettant de différencier les carrières et de récompenser les mérites**, c'est-à-dire d'être juste et de permettre d'accroître la productivité de l'administration ;
- **l'instauration, dans de nombreuses administrations, d'une « cogestion de fait »** entre les employeurs et les syndicats, qui a débouché sur une gestion uniforme et administrative de la carrière de la plupart des agents.

**La fonction publique fait ainsi face, non pas tant à une crise de qualité mais à une crise de productivité** : comme beaucoup d'enquêtes le montrent, les collectivités publiques rendent plutôt bien les services que l'on attend d'elles mais en valorisant insuffisamment leur potentiel humain et à un coût élevé. Cette crise de la productivité pourrait conduire, à terme, à une détérioration de la qualité des services publics.

Afin de remédier à cette situation, il est suggéré de renouer avec les principes fondamentaux de la fonction publique, en assurant **un juste équilibre entre sécurité et flexibilité**, reposant, au plan statutaire, sur **la distinction entre le grade d'un agent, qui lui est garanti, et son emploi, qui est, lui, déterminé par l'administration en fonction des besoins du service et de l'intérêt général**. Si les initiatives positives tendent à se multiplier dans les administrations, au plan local comme central, et si la

---

gestion administrative des personnels commence à céder la place à la gestion des ressources humaines, seule **une rénovation profonde d'ensemble** pourra donner à ce mouvement toute sa portée et remobiliser des fonctionnaires réputés pour leur qualité professionnelle. L'objectif doit être de recruter des personnes compétentes, issues de toutes les composantes de la société, de les motiver tout au long de leur carrière et de diversifier leurs parcours professionnels par une mobilité accrue et des méthodes de gestion modernisées.

**Une réponse radicale pourrait consister à unifier les régimes juridiques propres aux salariés et aux fonctionnaires, en généralisant l'usage du contrat.** Toutefois, la situation juridique des personnels n'étant pas l'essentiel et le régime statutaire conservant d'importants avantages si les quatre dysfonctionnements relevés plus haut sont levés, il n'est pas proposé de privilégier cette option. Pour autant, il n'est pas envisageable de supprimer le recours à des contractuels dans l'administration : il s'agit d'un besoin réel et structurel des collectivités publiques, qui emploient aujourd'hui plus d'un million d'agents contractuels sur les 5,3 millions d'agents publics

**Il convient plutôt de définir les termes d'une coexistence réussie entre un régime statutaire, qui demeurerait la modalité principale de l'emploi public, et le contrat, qui en serait la modalité complémentaire,** dès lors que l'un et l'autre seraient profondément modernisés par rapport à la situation actuelle et que les règles de leur usage respectif seraient clarifiées.

Dotée de valeurs vivantes et clarifiées, d'un management modernisé et d'une organisation professionnalisée, la fonction publique pourrait alors devenir, ou redevenir, un véritable atout pour la France : elle apporterait à ses habitants, à un coût raisonnable, les services qu'ils attendent, et permettrait, sur le plan international, aux services publics d'être un facteur de la compétitivité et de l'attractivité de notre pays.

**Quatre orientations stratégiques en découlent :**

- **refonder et simplifier l'organisation statutaire générale pour construire une fonction publique de métiers ;**
- **redéfinir la place et la nature du contrat** dans la fonction publique pour en faire le meilleur usage ;
- **rendre plus attractive et plus mobile la carrière des agents des trois fonctions publiques** et permettre une véritable gestion des ressources humaines des collectivités publiques ;
- **améliorer le pilotage général de la fonction publique.**

---

**Refonder et simplifier l'organisation statutaire générale pour construire une fonction publique de métiers (Orientation stratégique n° III).**

---

Aujourd'hui, l'organisation de la fonction publique de l'Etat en corps, notion qui n'a plus guère de signification pertinente, aboutit à un système cloisonné, très complexe et coûteux à gérer. Cette structuration par corps freine la mobilité des agents au sein et entre les trois fonctions publiques, d'autant que le « tableau de correspondance » entre les métiers des trois fonctions publiques n'a pas été réellement établi.

- 
- Aussi est-il proposé de simplifier l'organisation statutaire de la fonction publique de l'Etat en remplaçant les quelque 700 unités statutaires existantes par **un nombre restreint de « cadres statutaires »**, regroupés en quelques grandes filières professionnelles. **Sept filières professionnelles** pourraient être créées : filière d'administration générale, filière financière et fiscale, filière sociale, filière de l'éducation et de la recherche, filière culturelle, filière technique, filière de la sécurité (on rappelle que les militaires et les magistrats disposent de statuts spécifiques et sont hors du champ de réflexion de la conférence nationale).

Pour l'ensemble des trois fonctions publiques, **quatre niveaux de qualification** seraient retenus en cohérence avec les niveaux de diplômes européens :

- › Niveau 1 pour un recrutement au niveau du CAP et du BEP ou, à titre dérogatoire, sans diplôme ;
- › Niveau 2 pour un recrutement au niveau du baccalauréat ou équivalent ;
- › Niveau 3 pour un recrutement au niveau de la licence ou équivalent ;
- › Niveau 4 pour un recrutement au niveau du master ou équivalent.

Le recrutement au niveau DUT/BTS relèverait soit du niveau 2, soit du niveau 3.

- Pour chaque niveau serait créé un ou, exceptionnellement, plusieurs cadres statutaires, chacun comprenant, en règle générale, trois grades composés de plusieurs échelons. On aurait donc au total environ le même nombre de cadres statutaires au sein de la fonction publique de l'Etat que de cadres d'emplois au sein de la fonction publique territoriale (une cinquantaine). Il est aussi préconisé de créer **un niveau 5, purement fonctionnel**. Il correspondrait essentiellement aux actuels emplois de direction (directeurs d'administration centrale, préfets, directeurs généraux des grandes collectivités territoriales ou des grands hôpitaux ...) et serait accessible aux agents publics comme à des personnes venant du secteur privé.
- En outre, si la **fusion complète des trois fonctions publiques n'est pas envisageable aujourd'hui**, compte tenu des différences importantes et des spécificités légitimes propres à chacune d'entre elles, il est, en revanche, suggéré de rapprocher ou d'harmoniser leur organisation, afin de **rendre similaires et compatibles les cadres d'emplois et les cadres statutaires**, et de créer une filière d'administration générale commune aux trois fonctions publiques.

---

#### **Redéfinir la place et la nature du contrat dans la fonction publique pour en faire le meilleur usage (*Orientation stratégique n°IV*).**

---

Les agents contractuels occupent aujourd'hui une place importante dans la fonction publique : plus du 20 % du total des emplois. Dans certains ministères – comme le ministère de la défense, régaliens par excellence – ils représentent environ 50 % des emplois.

Pourtant, leur régime est peu satisfaisant : les agents contractuels ne bénéficient ni des avantages du statut ni de ceux du code du travail. Ainsi, l'évolution de leur rémunération n'est pas garantie et leur évaluation n'est pas obligatoire. En outre, les cas de recours aux agents contractuels sont mal définis et peu pertinents, rendant le système illisible, très lourd à gérer et juridiquement très peu sûr. Or, il est indispensable, pour satisfaire aux principes d'adaptabilité et de continuité du service, que les administrations soient en mesure de recourir au contrat, de manière complémentaire au statut.

- 
- Sur ces bases, il est proposé de professionnaliser le recours aux agents contractuels dans la fonction publique.

On soulignera que la mise en place d'une fonction publique dite « duale », c'est-à-dire dans laquelle certains emplois sont exclusivement réservés à des agents relevant d'un statut et d'autres uniquement à des agents contractuels, doit être écartée. En effet, il n'est pas possible de trouver un critère de séparation simple, pertinent et opérationnel : circonscrire le statut aux seuls « emplois de puissance publique » reviendrait à faire basculer 4,6 millions d'emplois sous le régime du contrat ; retenir le périmètre des services publics fondamentaux, au sens du préambule de la Constitution, limiterait au contraire fortement la place du contrat, alors même que celui-ci peut s'avérer indispensable au bon fonctionnement de nombreux services publics de masse (école, hôpital). Mais, plus fondamentalement, la construction d'une fonction publique duale rend difficile, voire impossible, toute respiration entre les « espaces » statutaire et contractuel et freine ainsi la mobilité.

Il est donc proposé de concilier le statut et le contrat.

- **La première question est celle de l'étendue et du champ du recours à des agents contractuels.** L'usage du contrat serait possible, afin d'assurer le bon fonctionnement du service public, dans cinq principales catégories de cas :
  - ▷ pour répondre aux besoins occasionnels des administrations (besoins ponctuels ou remplacements rapides) ;
  - ▷ pour organiser des carrières courtes, comme c'est le cas pour les militaires ;
  - ▷ pour bénéficier de compétences insuffisamment répandues ou disponibles parmi les agents titulaires ;
  - ▷ pour tenir compte de la mobilité entre le secteur public et le secteur privé, afin notamment d'enrichir l'administration par le recrutement de personnes aux expériences professionnelles variées ;
  - ▷ pour faciliter l'accès à la fonction publique, notamment des personnes éloignées du système scolaire ou en apprentissage, des personnes handicapées, des seniors et des agents ressortissant de pays de l'Union européenne.

Sur ces bases, chaque administration, compte tenu de la structure initiale de ses emplois et de ses besoins futurs, notamment ceux correspondant aux catégories de recours au contrat décrites ci-dessus, évaluerait le volume d'agents contractuels dont elle aurait besoin à moyen et long termes, dans le cadre de sa politique générale de recrutement. Elle soumettrait cette évaluation et les actions de recrutement qu'elle envisage à une discussion avec les partenaires sociaux. Cette question pourrait faire l'objet d'une négociation afin d'aboutir à un accord collectif.

- **La seconde question est celle du régime juridique des agents contractuels des collectivités publiques, qu'il est proposé de moderniser.** Une approche pragmatique est privilégiée : elle conduit à souligner l'intérêt qu'il y aurait à faire relever les agents contractuels de la fonction publique du droit commun (code du travail) ; elle conduit aussi à relever les difficultés qu'engendrerait, à court terme, une irruption rapide du contrat de droit commun dans les administrations, peu outillées pour l'utiliser.
  - Le dispositif suivant est donc préconisé :
    - ▷ les emplois correspondant à des missions de souveraineté ou comportant des prérogatives de puissance publique seraient occupés, à titre principal, par des
-

---

agents titulaires, et, à titre complémentaire, par des contractuels de droit public ;

- les autres emplois des collectivités publiques seraient occupés, à titre principal, par des agents titulaires et, à titre complémentaire, « en régime de croisière », par des contractuels de droit privé ; toutefois, pendant une période transitoire, ces emplois pourraient continuer à être occupés par des contractuels de droit public.

Dans ce contexte, il conviendra de faciliter le passage réciproque entre le statut et le contrat et de développer des règles de gestion des ressources humaines communes aux deux régimes juridiques : il est ainsi proposé de soumettre l'ensemble des agents titulaires ou contractuels aux droits et obligations actuellement réservés aux fonctionnaires.

- Il est enfin proposé que la loi prévoie que **des accords passés entre les employeurs publics et les organisations représentatives des personnels aient force obligatoire**, dans des conditions qu'elle fixerait, ce qui ouvrirait enfin la voie à la négociation collective dans la fonction publique.

---

**Rendre plus attractive et plus mobile la carrière des agents des trois fonctions publiques et permettre une véritable gestion des ressources humaines des collectivités publiques** (*Orientation stratégique n° V*).

---

Les valeurs du service public exposées plus haut imposent à l'administration d'être exemplaire dans tous ses actes de gestion.

### Prévoir

Les employeurs publics n'ont que très récemment commencé à concevoir des politiques d'emplois dans une vision prospective. La mise en place progressive d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), impulsée au niveau interministériel, a constitué un progrès important. Reste à améliorer les outils existants, à les diffuser à tous les niveaux et à en tirer des conséquences opérationnelles.

Afin de poursuivre cette évolution, il est recommandé, dans un premier temps, de **procéder à une analyse des besoins de compétences** à moyen et long termes des collectivités publiques, dans un second, de faire **un inventaire, un classement et une cotation de l'ensemble des métiers et des postes** des trois fonctions publiques. Il s'agira notamment de rapprocher et de fusionner les répertoires des métiers des trois fonctions publiques.

### Recruter

Conformément aux conclusions d'un rapport récemment remis aux ministres en charge de la fonction publique sur le contenu des concours de l'Etat, il est rappelé que les modes de recrutement dans la fonction publique sont aujourd'hui largement inadaptés. Ils sont essentiellement conçus comme des processus logistiques et juridiques et non comme la première étape – fondamentale – de la gestion des ressources humaines. Ce sont les connaissances (souvent académiques), plus que les compétences qui sont

---

le principal critère de sélection. Les savoir-faire et les savoir-être, qualités pourtant primordiales, sont peu ou mal évalués.

Pour remédier à cette situation, il est suggéré, d'une part, d'identifier, en amont, des viviers potentiels de recrutement et de mettre en place des bourses de préparation aux concours, délivrées sur critères sociaux, et, d'autre part, de **professionnaliser les modes de recrutement par concours** en :

- définissant, de manière précise, pour chaque cadre statutaire ou cadre d'emplois, les compétences à sélectionner ;
- organisant des concours comprenant trois composantes destinées à apprécier respectivement l'aptitude professionnelle du candidat, son niveau général et son potentiel humain ;
- formant les membres des jurys, eux-mêmes composés de profils diversifiés, et en valorisant la fonction de membre de jury dans la carrière des agents ;
- recourant à des professionnels du recrutement.

En outre, **le rôle de la période de stage après concours devrait être renforcé** pour qu'elle fasse partie intégrante de la sélection : la titularisation quasiment systématique à l'issue de la période de stage conduit parfois à recruter, pour plus de trente ans, des personnes dont les capacités sont pourtant insuffisantes ou inadaptées.

### **Employer**

L'affectation sur un poste constituant un élément clé du parcours professionnel d'un agent, il est observé que les processus d'affectation ne prennent actuellement pas assez en compte l'intérêt du service. De même, le profil et les résultats attendus pour un poste à pourvoir ne font l'objet d'aucune formalisation. Dès lors, beaucoup d'agents ne disposent pas d'une fiche de poste à jour tandis que d'autres ne parviennent pas à trouver une affectation satisfaisante et restent en situation d'échec professionnel. Il s'agit donc de **créer un véritable marché de l'emploi public**.

Chaque administration devrait publier, sur une **bourse de l'emploi public** (dont la mise en place est en cours pour l'Etat), le ou les postes vacants, en précisant le mode de recrutement, le contenu détaillé des fonctions à exercer, le profil des candidats, la rémunération fonctionnelle du poste et la durée envisagée des fonctions. Cela suppose d'unifier et de généraliser les bourses existantes et de rendre obligatoire l'usage de la bourse de l'emploi public.

Parallèlement, il est préconisé d'établir, lors de l'affectation d'un agent sur un poste, une **convention d'affectation** indiquant notamment le contenu des fonctions exercées, leur durée, les objectifs qui sont assignés, la rémunération fonctionnelle et les besoins éventuels de formation. Cette convention servirait de référence pour l'évaluation de l'agent.

En outre, trois cas dans lesquels il pourra être mis fin à l'affectation avant son terme sont envisagés :

- à la demande de l'agent, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois et de l'éventuel accomplissement d'une durée minimale sur le poste dans le cas où la convention le prévoit ;

- 
- dans le cas d'une mutation d'office dans l'intérêt du service ;
  - à l'initiative de l'administration, dans des cas limitativement énumérés : faute ou insuffisance professionnelle caractérisée.

Ce dernier cas suppose d'**organiser la sortie de la fonction publique** des agents devenus inemployables ou dont la valeur professionnelle est insuffisante. Les textes prévoient déjà la possibilité de licenciement pour insuffisance professionnelle. Il est proposé, pour apprécier cette insuffisance, de se fonder sur l'évaluation : un agent dont la valeur professionnelle aura été estimée insuffisante de manière répétée pourra faire l'objet d'un licenciement pour ce motif, à l'issue d'une procédure transparente et contradictoire.

### **Evaluer**

La conférence nationale ayant mis en évidence le désir de tous de pouvoir **s'appuyer sur un processus d'évaluation objectif, juste et efficace**, il est proposé de **remplacer la notation**, système infantilisant et qui a quasiment perdu toute pertinence, **par l'évaluation**, dans la perspective ouverte par le décret du 17 septembre 2007. Il conviendra de compléter ce décret en précisant les objectifs, la procédure et les critères de l'évaluation des agents, afin d'assurer sa légitimité.

Telle est la condition pour que **l'évaluation constitue l'élément central de l'évolution de carrière d'un agent** : la partie variable de la rémunération de l'agent, les avancements d'échelon, de grade ou de cadre statutaire ou d'emplois seraient, en effet, essentiellement liés à cette évaluation. La formation des cadres et des chefs de service à l'évaluation est, à cet égard, absolument prioritaire.

### **Promouvoir**

Aujourd'hui, la promotion s'appuie insuffisamment sur l'évaluation de la manière de servir, et la promotion par concours interne est inadaptée, car elle conduit parfois les agents à développer des stratégies de carrière contre-productives.

Il faut donc **renforcer la sélectivité de la promotion de grade**, sur le fondement de deux critères : l'évaluation des agents et la nature des postes occupés. L'accès au dernier grade de chaque cadre statutaire ou d'emplois serait par exemple conditionné au fait d'avoir occupé, pendant au moins trois ans, un ou plusieurs postes comportant des responsabilités ou des sujétions particulièrement lourdes.

De même, il s'agit de **permettre l'accès à un cadre statutaire ou à un cadre d'emplois de niveau supérieur sur la base d'une sélection professionnelle modernisée**. Pour être promuable, l'agent devrait ainsi démontrer sa valeur professionnelle (appréciée par l'évaluation) ainsi que sa capacité professionnelle à accéder à un cadre de niveau supérieur (apprécié, par exemple, par un bilan de compétences). Parmi les promouvables, le choix des personnes promues se ferait soit après un entretien avec un jury, soit sur proposition de l'administration après avis de la commission administrative paritaire compétente. Cette sélection professionnelle remplacerait le concours interne.

---

## Rémunérer

La **complexité et l'opacité des modes de rémunération** ont été soulignées. Malgré des progrès récents, ils se caractérisent par l'empilement des dispositifs et le dénaturation fréquente des finalités initiales des différentes composantes de la rémunération. En outre, **la modulation des rémunérations est trop faible** : pour l'ensemble de la fonction publique de l'Etat, la part de la rémunération indemnitaire, qui est la seule composante théoriquement modulable dans la rémunération totale, n'est que de 15 % en moyenne ; de surcroît, la part variable ne représente qu'une petite fraction de cette composante indemnitaire, en raison de l'existence de nombreuses primes « fixes ».

Afin de remédier à cette situation, il est proposé de distinguer désormais, dans la rémunération des agents, une **composante statutaire liée au grade** (qualification et ancienneté) et une **composante liée au poste occupé**. Cette deuxième composante, fonctionnelle, comprendrait **une part fixe et une part variable** déterminée au regard des résultats atteints. Les deux composantes de la rémunération (statutaire et fonctionnelle) seraient soumises à cotisations afin de conférer **des droits à retraite**.

La part moyenne de la rémunération fonctionnelle pourrait être progressivement augmentée, en passant d'environ 15% aujourd'hui à 25% dans dix ans, afin de **mieux personnaliser la rémunération fonctionnelle des agents**.

Parallèlement, la fonction publique doit mener une **politique sociale exemplaire**. C'est pourquoi il est proposé, en s'inscrivant souvent dans le sillage d'actions déjà entreprises :

- de fixer la rémunération fonctionnelle en tenant compte notamment de la localisation du poste et du coût du logement ;
- d'innover en matière d'accompagnement des familles et de garde d'enfants ;
- d'accompagner davantage les personnes touchées par des accidents du travail graves ;
- d'améliorer les conditions de travail dans les administrations, notamment en généralisant les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui existent déjà dans les hôpitaux ;
- de développer la médecine de prévention.

## Former

Les dépenses de formation initiale et continue ont représenté 3,9 milliards d'euros en 2005 pour la seule fonction publique d'Etat, soit 6,6% de sa masse salariale ; il est observé que la politique de formation est en général très appréciée par les agents.

Mais la qualité, la densité et l'adaptation des formations dispensées restent très inégales. Les formations à la prise de poste et au management sont insuffisantes. En outre, elles portent, pour une part importante, sur la préparation des concours internes. Enfin, l'égalité d'accès à la formation reste un enjeu de premier rang.

---

Il importe donc, dans le prolongement de l'accord du 21 novembre 2006 signé entre le gouvernement et trois organisations syndicales sur la formation professionnelle tout au long de la vie :

- **de développer les formations aux moments clés de la carrière ;**
- **d'en définir les objectifs prioritaires et d'en renforcer l'évaluation ;**
- **et d'optimiser le réseau des écoles de formation des trois fonctions publiques afin de favoriser la mise en place de programmes de formation communs.**

### **Informier**

L'information des agents de l'administration par leur employeur est actuellement très insuffisante. Cette situation contribue à rendre illisibles et opaques les règles, déjà complexes, de gestion des ressources humaines.

Il est donc proposé de faire de la communication envers les agents un **axe à part entière de la politique de rénovation de la gestion des ressources humaines** au sein de la fonction publique, notamment en confiant au responsable hiérarchique un rôle d'information et d'accompagnement.

Il s'agit de **mener une politique générale et permanente d'information interne** aussi bien qu'une **communication sur les valeurs et les métiers de la fonction publique.**

---

### **Améliorer le pilotage général de la fonction publique (*Orientation stratégique n° VI*).**

---

Les fonctions de régulation d'ensemble des trois fonctions publiques sont trop éclatées, du fait de la multiplicité des intervenants au sein même de l'Etat. En outre, la représentation des employeurs territoriaux est mal assurée puisque le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), censé exercer auprès de l'Etat le rôle de proposition et de représentation des collectivités, est une instance paritaire qui ne peut engager les employeurs. Le même constat vaut pour la fonction publique hospitalière.

Pour ces raisons, il est préconisé, en premier lieu, de **créer une direction générale de la fonction publique renforcée**. Cette direction serait en charge de l'ensemble des questions relatives aux trois composantes de la fonction publique. En effet, la trop grande séparation du traitement des aspects juridiques, financiers et, fonctionnels des questions de ressources humaines n'est pas compatible avec la mise en place d'une politique de rénovation globale et cohérente. Cette direction, qui a déjà évolué au cours des dernières années vers un rôle d'animation interministérielle, reprendrait ainsi certaines des missions relatives à la fonction publique exercées par la direction générale des collectivités locales et la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins, celles-ci conservant toutefois des responsabilités en matière de fonction publique.

Il conviendra, en deuxième lieu, de **mieux associer les employeurs territoriaux et hospitaliers, dont le statut devra être fixé, à la définition de la politique de la fonction publique.**

---

Le souci d'efficacité et de professionnalisation devrait parallèlement se traduire dans l'organisation de la « fonction ressources humaines » au sein des collectivités publiques, autour de plusieurs axes :

- un suivi interministériel de l'encadrement supérieur de l'Etat, prenant la forme d'une structure légère, doit être mis en place ;
- les fonctions stratégiques de conception et de pilotage général doivent être assurées, dans chaque ministère, par une véritable direction des ressources humaines ;
- les fonctions opérationnelles à forts enjeux humains doivent être déconcentrées, principalement au niveau régional ;
- les fonctions de gestion des ressources humaines à valeur ajoutée plus faible doivent être mutualisées et rationalisées le plus possible ;
- les services de gestion des ressources humaines doivent se positionner et être évalués comme prestataires au profit des autres services des collectivités publiques.

Enfin, une « commission supérieure de la fonction publique » émanant des trois conseils supérieurs de la fonction publique, devrait être créée afin d'examiner les questions et les textes communs aux trois fonctions publiques.

## **D. COMMENT CONDUIRE ET RÉUSSIR LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE ?**

D'octobre 2007 à février 2008, une consultation nationale d'une ampleur sans précédent a été conduite. Elle a permis à toutes les personnes concernées d'exprimer leur opinion et leurs attentes.

Le livre blanc établi, à partir de tous les matériaux issus de cette réflexion collective, un premier diagnostic et des recommandations. Il appartient maintenant aux pouvoirs publics de conduire les deux prochaines étapes : celle de la **discussion (concertation / négociation) avec toutes les parties prenantes** ; celle de la **décision**, c'est-à-dire notamment, s'ils le souhaitent, de l'élaboration d'un projet de loi.

Pour ces deux phases, il est recommandé d'associer étroitement, d'une part, bien entendu, les organisations syndicales et les gestionnaires de la fonction publique, mais aussi, d'autre part, directement, les fonctionnaires, les usagers et les parlementaires. **Il faut expliquer et convaincre.**

**S'agissant du vote de la réforme**, il est nécessaire de mobiliser tous les acteurs de la modernisation de la fonction publique, selon une méthode similaire à celle retenue pour la réforme budgétaire (LOLF). Le projet de loi ainsi préparé devrait fixer le cadre juridique de l'ensemble des agents des collectivités publiques, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

**S'agissant, du calendrier d'application de la réforme**, il est suggéré que la loi n'entre en vigueur qu'au terme d'un délai suffisant, d'un an au moins, après sa promulgation, afin de laisser à chacun, agents comme employeurs, le temps de s'y préparer. La période d'application de la loi devrait aussi s'accompagner d'une campagne d'information et de formation : **chaque agent bénéficierait d'un traitement**

**personnalisé**, afin d'obtenir des réponses claires et rapides à ses interrogations. Le principe serait évidemment que le reclassement des agents ne pourrait avoir pour effet de réduire leurs droits antérieurs.

Il faut souligner, enfin, les **effets à attendre de la réforme**. La modernisation du régime et de la gestion de 20 % de la population active française constituera **un formidable investissement pour la France**. Comme tout investissement, il aura certes d'abord un coût, celui-ci étant toutefois étalé dans le temps, compte tenu des mesures proposées. Mais, en contrepartie, l'objet même de la réforme étant de moderniser et de dynamiser la fonction publique, on doit en attendre une amélioration importante du fonctionnement des collectivités publiques qui pourraient, avec des agents mieux reconnus, ayant des parcours professionnels plus riches et plus motivants, et dont les mérites seraient mieux pris en compte, rendre des services accrus au profit des usagers, de la société toute entière et de l'attractivité de la France sur le plan international.

Ainsi, une fois l'investissement initial réalisé, les **gains d'efficacité et de productivité** qui résulteront des réformes seront sensibles. Il s'agit en définitive **de procéder à des dépenses utiles et à des économies intelligentes**, plutôt que l'inverse, ce qui a trop souvent été le cas dans le passé.

# PERFORMANCES

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

Avril 2008 - n° 16 Spécial

## Projet de loi Mobilité et Parcours professionnels

### ► Le mot des ministres

En tant que cadres, vous savez l'importance et l'intérêt de carrières mobiles, diversifiées, riches de nouvelles expériences. Pour certains d'entre vous, la mobilité est même une obligation statutaire. Nous voulons, pour notre part, que chaque fonctionnaire ait un droit effectif à la mobilité. Car c'est essentiel pour le service public, qui doit pouvoir compter sur des agents publics mobiles et réactifs. Car c'est fondamental aussi pour les agents eux-mêmes qui souhaitent évoluer dans leurs perspectives professionnelles. Voilà pourquoi le projet de loi sur la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique, que nous avons présenté au Conseil des ministres du 9 avril, est un texte qui rompt avec la situation antérieure. Aujourd'hui la mobilité est un parcours du combattant pour les fonctionnaires ainsi que pour leurs administrations de départ et d'accueil. Demain, parce que vos collaborateurs auront un droit à la mobilité, vous disposerez des moyens d'organiser cette mobilité pour fluidifier le fonctionnement de vos services et assurer la continuité du Service public.

La mobilité, qui ne concerne actuellement que 5 % des fonctionnaires, en dehors de le corps d'origine, est une préoccupation centrale des fonctionnaires que nous rencontrons.

A travers ce projet de loi et les décrets qui l'accompagnent, nous poursuivons donc trois objectifs très précis :

- 1) lever tous les obstacles juridiques à la mobilité des fonctionnaires. Par exemple, grâce à cette loi, qui systématiser les possibilités de détachement et d'intégration, on n'opposera plus à un agent son statut pour exercer des missions dans un autre corps de niveau comparable. Autres mesures : l'administration ne pourra plus s'opposer au départ d'un agent, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois, et un agent ne perdra plus le bénéfice de son avancement en revenant dans son corps d'origine.
- 2) créer les conditions qui permettront d'assurer la continuité du service et la réorientation des agents. Le projet de loi autorise notamment le remplacement d'un fonctionnaire momentanément absent par un contractuel et facilite la réorientation professionnelle des fonctionnaires dans le cadre d'une réorganisation d'une administration ou d'un service.
- 3) offrir des outils, notamment financiers, pour encourager la mobilité. Seront ainsi mises en place des primes encourageant la mobilité et accompagnant la réorganisation des services de même qu'une indemnité de départ volontaire. Et il sera désormais possible de maintenir la rémunération d'un agent dans les cas de mobilités liées à un changement de service ou à un projet professionnel particulier.

Toutes ces mesures sont aussi novatrices que concrètes. Et les fonctionnaires qui souhaitent être mobiles et évoluer dans leur carrière professionnelle en seront les premiers bénéficiaires.

Nous espérons donc que vous serez les premiers à relayer l'ambition de ce projet de loi : construire une fonction publique toujours plus soucieuse de ses agents et toujours plus simple pour ses gestionnaires.

**Eric WOERTH**  
Ministre du Budget, des Comptes publics  
et de la Fonction publique

**André SANTINI**  
Secrétaire d'Etat chargé  
de la Fonction publique

### Observatoire de la fonction publique\*

Des projets de textes qui répondent aux attentes formulées par les fonctionnaires en matière de mobilité et de parcours professionnels (enquête Ipsos)

- **50%** des agents ayant entendu parler de la réforme de l'Etat estiment qu'elle va porter, entre autres, sur les parcours professionnels.
- **86%** des fonctionnaires pensent qu'une fonction publique modernisée doit pouvoir donner à ces agents la possibilité de changer de métier tout en restant dans la fonction publique.
- **82 %** souhaitent une gestion plus souple des ressources humaines dans la fonction publique, au travers d'une refonte des règles de gestion des fonctionnaires fondée sur les métiers plutôt que leur appartenance à un corps.
- **84 %** des fonctionnaires attendent des dispositifs d'aide pour accompagner les agents qui souhaitent quitter la fonction publique.
- **31 %** des agents souhaitent, à une échéance de deux ans, évoluer en changeant de métier soit dans leur ministère, soit dans un autre ministère, soit chez un autre employeur public.
- Les principaux obstacles à la mobilité pour les fonctionnaires souhaitant évoluer dans la fonction publique sont le manque d'information, ou le peu de postes disponibles, pour 43 % des agents ; puis pour 28 % d'entre eux les contraintes liées à la mobilité géographique ou de nature financière.

\*L'Observatoire de la Fonction Publique (Ipsos pour le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique) est une enquête basée sur un échantillon de plus de 5 000 fonctionnaires des trois fonctions publiques pour la première vague (août 2007). Une seconde vague s'est déroulée en octobre 2007 auprès de 1000 fonctionnaires.



## ► Le projet de loi sur la "mobilité et les parcours professionnels"

Le 9 avril dernier, le Conseil des ministres a adopté le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique. Ce projet de loi permettra aux fonctionnaires de bénéficier d'un droit à la mobilité et à un accompagnement professionnels réels, dans le cadre du statut général de la fonction publique et des droits et devoirs qui y sont attachés.

### Des garanties concrètes et de nouveaux droits pour des carrières plus diversifiées.

- Le projet de loi sur la mobilité permet aux fonctionnaires de mieux construire leur parcours professionnel, en garantissant notamment leur droit à la mobilité.
- Ce projet donne aux fonctionnaires qui souhaitent évoluer dans leur vie professionnelle, des garanties concrètes, tout en permettant aux administrations de disposer plus facilement des ressources humaines répondant effectivement à leurs besoins et à leurs évolutions au cours des prochaines années.
- Conformément aux principes fondamentaux du statut de la fonction publique, le dispositif repose sur la distinction entre le grade, qui est garanti au fonctionnaire, et l'emploi qui dépend de l'administration et des besoins du service public.

### Tous les obstacles au détachement et à la mobilité seront supprimés.

- Tous les corps et cadres d'emplois de même niveau sont désormais accessibles par détachement, pouvant être suivi d'intégration, au sein de l'ensemble des trois fonctions publiques (Etat, Territoriale, Hospitalière), comme entre chaque fonction publique.
- Une administration ne pourra plus s'opposer à la mobilité demandée par un agent au terme d'un préavis maximum de trois mois, sous la seule réserve des nécessités de service.
- L'agent pourra être intégré directement dans un autre corps, ou cadre d'emplois, sans période transitoire de détachement.

- Toute promotion obtenue par l'agent dans son administration d'accueil est prise en compte dans la carrière en cas de retour dans l'administration d'origine.
- En cas de changement d'administration ou de fonction publique, des possibilités de compensation individuelle des écarts indemnitaires sont ouvertes.
- En parallèle, de nouveaux outils d'accompagnement et d'appui méthodologique sont mis en œuvre : ainsi une nouvelle bourse interministérielle des emplois publics facilitant l'organisation du "marché" des emplois à pourvoir, sera ouverte d'ici l'été prochain.

### Ce projet de loi instaure une situation de "réorientation professionnelle".

- Si le poste d'un fonctionnaire est susceptible d'être supprimé dans le cadre d'une restructuration, l'administration a l'obligation de lui proposer un nouveau poste (correspondant à son grade) et de l'accompagner dans son évolution professionnelle. Cet accompagnement individuel se traduira par un projet personnalisé d'évolution professionnelle (PPEP).
- L'innovation est que le dispositif garantit à l'agent un suivi personnalisé et individualisé régulier avant même la suppression du poste, à la différence du droit actuel. Pendant la période de réorientation, l'agent reste affecté dans son emploi, tout en se préparant à son poste futur.
- L'agent sera prioritaire dans l'orientation, la formation, l'évaluation et la validation de ses acquis.
- La situation de réorientation profession-

nelle prend normalement fin, quand l'agent est affecté à un nouvel emploi. Par exception, si l'agent refuse successivement trois emplois publics correspondant à la fois à son grade et à son PPEP, l'administration aura la possibilité de le mettre en disponibilité d'office. Cette procédure reste facultative. Elle s'inspire du dispositif applicable dans la fonction publique territoriale.

### Le projet de loi s'accompagne aussi d'un dispositif indemnitaire pour aider les agents dans leur mobilité.

- Une indemnité temporaire de mobilité pourra être accordée aux titulaires ou non-titulaires recrutés en CDI, dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle ou géographique, pour l'occupation de postes difficiles à pourvoir : applicable sur une période allant de 3 à 6 ans, le montant sera modulé en raison des sujétions particulières imposées par l'emploi et dans la limite d'un montant maximal de 10 000 euros.
- En cas de restructuration d'une administration, donnant lieu à une nouvelle affectation, pourront être allouées une prime d'accompagnement d'un montant maximal de 15 000 euros et une allocation d'aide à la mobilité pour le conjoint (montant forfaitaire de 6 100 euros).
- Une indemnité de départ volontaire est créée pour constituer un capital pour une seconde carrière : cette indemnité s'adresse aux fonctionnaires et aux non-titulaires en CDI qui décident de quitter la fonction publique pour un nouveau projet professionnel. Cette indemnité concerne aussi l'agent qui décide de monter ou de reprendre une entreprise, un commerce,

## ► Le projet de loi sur la “mobilité et les parcours professionnels”

(suite)

Le montant de l'indemnité de départ volontaire peut représenter jusqu'à l'équivalent de 24 mois de rémunération brute. Ce n'est pas un dispositif de pré retraite : les agents se situant à cinq années ou moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension ne pourront pas bénéficier de l'indemnité de départ volontaire.

### Des mesures de simplification réglementaire adoptées en parallèle contribueront à “décloisonner” la gestion des corps.

Outre la poursuite systématique des fusions de corps (plus de 230 corps ont ainsi été regroupés et fusionnés depuis deux ans), plusieurs nouveaux chantiers de simplification lancés fin 2007 faciliteront également la mobilité :

- Les conditions d'exercice de la mobilité des hauts fonctionnaires appartenant aux corps recrutés par la voie de l'Ena ont été assouplies pour laisser aux intéressés et à leur gestionnaire des marges d'appréciation plus importantes (décret du 4 janvier 2008).

- Un décret adopté par le Conseil des ministres du 16 avril rendra possible l'affectation de tout fonctionnaire qui le souhaiterait dans une autre administration, pour l'exercice de fonctions correspondant à son grade, quel que soit son corps, sans avoir à changer de corps.

### Ce projet de loi et les dispositifs d'accompagnement réglementaires ont fait l'objet de longues discussions avec tous les ministères et les partenaires sociaux

Depuis l'été 2007, tous les acteurs concernés ont été consultés et associés à la réflexion sur les orientations puis à l'élaboration des mesures, ainsi qu'il vous en a été fait part dans le n°13 de “Performances” à l'automne dernier :

- La DGAFP a travaillé de manière continue avec l'ensemble du réseau des directeurs des ressources humaines de tous les ministères pour préparer le dispositif, à partir des difficultés rencontrées au quotidien dans les administrations.
- La conférence sur les parcours professionnels, qui s'est tenue du mois d'octobre

au mois de décembre 2007, a largement consacré ses travaux à la discussion sur ces sujets avec les organisations syndicales de la Fonction publique. Sur cette base, l'agenda social pour la fonction publique, présenté par le Premier ministre le 4 février 2008, a confirmé l'objectif d'aboutissement de ces projets.

- Le texte a été remis aux partenaires sociaux fin janvier et a fait l'objet d'une concertation de près de deux mois.
- Les conseils supérieurs des trois fonctions publiques ont été consultés.

Conformément à la loi d'orientation et de liberté du 5 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de modification et de suppression des données qui vous concernent. Vous pouvez exercer ce droit en envoyant un courrier électronique au webmaster ou en envoyant un courrier à l'adresse suivante : Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique - Pôle Communication - 37, rue de Babylone 75700 Paris SP 07  
Tél : 01 41 75 86 35 - Fax : 01 41 75 82 25  
Performances : la lettre de l'encadrement supérieur de la fonction publique. Directeur de la publication : Paul Ferry. Rédaction DGAFP et correspondants. Conception et réalisation : Atelier de graphisme Vincent Coréole  
www.fonction-publique.gouv.fr



# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

#### Décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint

NOR : BCFF0807919D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,

Vu l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 20, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés ;

Vu le décret n° 97-600 du 30 mai 1997 modifié instituant un complément spécifique de restructuration en faveur de certains agents du ministère de la défense,

Décète :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – En cas de restructuration d'une administration de l'Etat, de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement public local d'enseignement, une prime de restructuration de service peut être versée aux magistrats, aux fonctionnaires et agents non titulaires de l'Etat de droit public recrutés pour une durée indéterminée. Les opérations de restructuration de service ouvrant droit à la prime sont fixées par arrêté ministériel, pris après avis des comités techniques paritaires compétents. Cette prime peut, le cas échéant, être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

**Art. 2.** – La prime de restructuration de service peut être attribuée aux agents mutés ou déplacés dans le cadre de la restructuration du service dans lequel ils exercent leurs fonctions. Elle est versée en une seule fois, au moment de la prise de fonction de l'agent. Dans la limite d'un montant maximal fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique, le montant de la prime peut être modulé, dans des conditions fixées par arrêté ministériel, en fonction des contraintes supportées par les agents à raison de la restructuration.

Les bénéficiaires, mutés ou déplacés dans le cadre d'une opération de restructuration de service, qui quittent les fonctions sur lesquelles ils ont été nommés dans les douze premiers mois suivant cette nomination sont tenus de rembourser les montants perçus.

**Art. 3.** – La prime ne peut être attribuée :

- aux agents affectés pour la première fois au sein de l'administration et nommés depuis moins d'un an dans le service qui fait l'objet d'une opération mentionnée à l'article 1<sup>er</sup> ;
- aux agents mariés, concubins ou partenaires d'un pacte civil de solidarité dont le conjoint ou le partenaire perçoit la prime de restructuration de service au titre de la même opération.

**Art. 4.** – I. – Un agent public bénéficiaire de la prime de restructuration peut se voir attribuer une allocation d'aide à la mobilité du conjoint dès lors que son conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de la mutation ou du déplacement du bénéficiaire, au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mutation ou ce déplacement.

Le montant, forfaitaire, de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Lorsque la prime de restructuration est remboursée dans les conditions mentionnées à l'article 2, l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint est remboursée également.

II. – Le bénéfice de l'allocation court à compter de :

- la constatation de la cessation de l'activité du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité ;
- la mise en disponibilité du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité, prévue par l'article 51 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou l'article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, selon la fonction publique dont il relève ;
- la mise en congé sans traitement ou dans une position assimilée du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité, s'il est agent de l'Etat, ou d'une collectivité territoriale ou d'un de leurs établissements publics, ou de la fonction publique hospitalière ou d'une entreprise publique à statut.

**Art. 5.** – La prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint sont accordées sans préjudice de l'application des dispositions du décret du 28 mai 1990 susvisé.

Elles sont exclusives de toute autre indemnité de même nature.

Les déplacements d'office prévus par l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ainsi que les mutations prononcées par l'administration sur demande des fonctionnaires n'ouvrent pas droit à la prime de restructuration de service.

**Art. 6.** – Le décret n° 90-1022 du 16 novembre 1990 instituant une indemnité exceptionnelle de mutation est abrogé. Toutefois, ses dispositions continuent à s'appliquer, à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2008, aux agents bénéficiaires du complément spécifique de restructuration institué par le décret du 30 mai 1997 susvisé.

**Art. 7.** – Sont abrogés :

- le décret n° 78-409 du 23 mars 1978 instituant une indemnité spéciale de décentralisation ;
- le décret n° 80-366 du 21 mai 1980 instituant une allocation à la mobilité des conjoints en faveur de certains agents publics en complément à l'indemnité spéciale de décentralisation prévue par le décret n° 78-409 du 23 mars 1978 ;
- le décret n° 92-502 du 11 juin 1992 relatif au complément exceptionnel de localisation en province attribué à l'occasion de certains transferts de service ;
- le décret n° 2002-443 du 28 mars 2002 portant attribution d'une indemnité exceptionnelle de mutation ou de déplacement d'office liée aux transferts de compétence entre la police nationale et d'autres services de l'Etat ;
- le décret n° 2002-1119 du 2 septembre 2002 portant attribution d'une indemnité exceptionnelle compensatrice de sujétions liées à la fermeture des établissements pénitentiaires ;
- le décret n° 2005-472 du 16 mai 2005 portant attribution d'une indemnité spéciale de mobilité à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer.

**Art. 8.** – Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, la ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le ministre des affaires étrangères et européennes, la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, la Garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, le ministre de l'éducation nationale, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de la défense, la ministre de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative, la ministre du logement et de la ville, la ministre de la culture et de la communication, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 avril 2008.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du budget, des comptes publics  
et de la fonction publique,*

ERIC WOERTH

*Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie,  
de l'énergie, du développement durable  
et de l'aménagement du territoire,*

JEAN-LOUIS BORLOO

*La ministre de l'intérieur,  
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,*  
MICHÈLE ALLIOT-MARIE

*La ministre de l'économie,  
de l'industrie et de l'emploi,*  
CHRISTINE LAGARDE

*La garde des sceaux, ministre de la justice,*  
RACHIDA DATI

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,*  
XAVIER BERTRAND

*La ministre de l'enseignement supérieur  
et de la recherche,*  
VALÉRIE PÉCRESSE

*La ministre de la santé,  
de la jeunesse, des sports  
et de la vie associative,*  
ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

*La ministre de la culture  
et de la communication,*  
CHRISTINE ALBANEL

*Le ministre des affaires étrangères  
et européennes,*  
BERNARD KOUCHNER

*Le ministre de l'immigration,  
de l'intégration, de l'identité nationale  
et du développement solidaire,*  
BRICE HORTEFEUX

*Le ministre de l'agriculture et de la pêche,*  
MICHEL BARNIER

*Le ministre de l'éducation nationale,*  
XAVIER DARCOS

*Le ministre de la défense,*  
HERVÉ MORIN

*La ministre du logement et de la ville,*  
CHRISTINE BOUTIN

*Le secrétaire d'Etat  
chargé de la fonction publique,*  
ANDRÉ SANTINI

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Arrêté du 17 avril 2008 fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008**

NOR : BCFF0807920A

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique,

Vu le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint,

Arrêtent :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Le montant maximal de la prime de restructuration de service instituée par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 susvisé est fixé à 15 000 euros.

Le montant forfaitaire de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint prévue par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 susvisé est fixé à 6 100 euros.

**Art. 2.** – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 avril 2008.

*Le ministre du budget, des comptes publics  
et de la fonction publique,*  
ERIC WOERTH

*Le secrétaire d'Etat  
chargé de la fonction publique,*  
ANDRÉ SANTINI

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

#### Décret n° 2008-367 du 17 avril 2008 instituant un complément indemnitaire en faveur de certains fonctionnaires de l'Etat à l'occasion d'opérations de restructuration

NOR : BCFF0807898D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 20, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint,

Décète :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Lorsqu'en raison d'une opération de restructuration donnant lieu à l'arrêté prévu à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 susvisé, un fonctionnaire réintègre son corps d'origine après avoir occupé pendant au moins quatre ans :

- soit un emploi supérieur à la décision du Gouvernement ;
- soit un emploi ou consécutivement plusieurs emplois à responsabilités particulières en administration centrale, en service déconcentré ou dans un établissement public, relevant de statuts d'emplois ;
- soit consécutivement plusieurs emplois de l'une et l'autre des catégories d'emplois mentionnées aux alinéas précédents,

il peut bénéficier d'un complément indemnitaire à la charge de l'administration faisant l'objet de la restructuration.

**Art. 2.** – Le montant mensuel du complément indemnitaire prévu à l'article 1<sup>er</sup> est calculé à partir de la différence constatée entre :

- la rémunération moyenne mensuelle perçue au cours de l'année civile précédant la réintégration dans le corps d'origine ;
- et la rémunération moyenne mensuelle à laquelle l'agent peut prétendre à son retour dans son corps d'origine.

La rémunération à prendre en compte est constituée du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement auquel s'ajoutent le cas échéant les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, à l'exclusion des indemnités représentatives de frais, des indemnités liées à l'organisation du temps de travail, des indemnités liées à la mobilité géographique en France et à l'étranger, et des indemnités d'enseignement et de jury.

**Art. 3.** – Le complément est versé mensuellement pendant une période maximale de deux ans à compter de la réintégration dans le corps d'origine.

Son montant ne peut excéder 80 % de la différence constatée dans les conditions mentionnées à l'article 2 du présent décret pendant les six premiers mois, 70 % pendant les six mois suivants et 50 % pendant les douze mois restants. Il peut être modulé notamment pour tenir compte de la valeur professionnelle de l'agent.

Au cours de la période de versement du complément, toute augmentation postérieure de la rémunération vient en réduction du complément indemnitaire.

**Art. 4.** – Le complément indemnitaire n'est pas exclusif de la prime de restructuration instituée par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 susvisé.

**Art. 5.** – Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le ministre

des affaires étrangères et européennes, la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, le ministre de l'éducation nationale, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de la défense, la ministre de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative, la ministre du logement et de la ville, la ministre de la culture et de la communication, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 avril 2008.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du budget, des comptes publics  
et de la fonction publique,*  
ERIC WOERTH

*Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie,  
de l'énergie, du développement durable  
et de l'aménagement du territoire,*  
JEAN-LOUIS BORLOO

*La ministre de l'intérieur,  
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,*  
MICHÈLE ALLIOT-MARIE

*Le ministre des affaires étrangères  
et européennes,*  
BERNARD KOUCINER

*La ministre de l'économie,  
de l'industrie et de l'emploi,*  
CHRISTINE LAGARDE

*Le ministre de l'immigration,  
de l'intégration, de l'identité nationale  
et du développement solidaire,*  
BRICE HORTEFEUX

*La garde des sceaux, ministre de la justice,*  
RACHIDA DATI

*Le ministre de l'agriculture et de la pêche,*  
MICHEL BARNIER

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,*  
XAVIER BERTRAND

*Le ministre de l'éducation nationale,*  
XAVIER DARCOS

*La ministre de l'enseignement supérieur  
et de la recherche,*  
VALÉRIE PÉCRESSE

*Le ministre de la défense,*  
HERVÉ MORIN

*La ministre de la santé,  
de la jeunesse, des sports  
et de la vie associative,*  
ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

*La ministre du logement et de la ville,*  
CHRISTINE BOUTIN

*La ministre de la culture  
et de la communication,*  
CHRISTINE ALBANEL

*Le secrétaire d'Etat  
chargé de la fonction publique,*  
ANDRÉ SANTINI

19 avril 2008

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

#### Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire

NOR : BCFF0807903D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 20 et 24, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions, notamment ses articles 46 et 58 à 60 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 23 et 48,

Décète :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Une indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat à la suite d'une démission régulièrement acceptée en application du 2° de l'article 24 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent dans les conditions fixées par l'article 48 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

**Art. 2.** – Un arrêté du ministre intéressé, pris après avis des comités techniques paritaires compétents, précise :

- les services, corps, grades, emplois ou assimilés concernés par une restructuration et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée ;
- la période durant laquelle l'indemnité de départ volontaire peut être allouée aux personnels concernés.

**Art. 3.** – Nonobstant les dispositions de l'article 2 du présent décret, l'indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux agents mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail.

L'agent dispose d'un délai de six mois pour communiquer aux services de l'Etat le *K bis* attestant de l'existence juridique de l'entreprise qu'il crée ou reprend. Il devra transmettre, à l'issue du premier exercice, les pièces justificatives permettant de vérifier la réalité de l'activité de l'entreprise.

L'indemnité de départ volontaire est versée, pour la moitié de son montant, lors de la communication du *K bis* précité, et, pour l'autre moitié, après la vérification de la réalité de l'activité de l'entreprise mentionnée à l'alinéa précédent.

**Art. 4.** – Sans préjudice de l'application des dispositions des articles 2 et 3, l'indemnité de départ volontaire peut être attribuée à un agent qui souhaite quitter l'administration pour mener à bien un projet personnel dès lors que sa demande de démission a été acceptée par l'administration.

L'administration apprécie l'attribution à l'agent de cette indemnité compte tenu du respect du principe de continuité et de la situation des effectifs du service.

**Art. 5.** – Ne peuvent bénéficier de l'indemnité de départ volontaire les agents mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> se situant à cinq années ou moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension.

Les agents ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation doivent, en outre, avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.

**Art. 6.** – Le montant de l'indemnité de départ volontaire ne peut excéder une somme équivalente à vingt-quatre fois un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission. Le montant de l'indemnité peut être modulé à raison de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

**Art. 7.** – Sous réserve des dispositions de l'article 3, l'indemnité de départ volontaire est versée en une fois dès lors que la démission est devenue effective.

**Art. 8.** – L'agent qui, dans les cinq années consécutives à sa démission, est recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique territoriale ou de leurs établissements publics respectifs ou un emploi de la fonction publique hospitalière, est tenu de rembourser à l'Etat, au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de départ volontaire.

**Art. 9.** – L'indemnité de départ volontaire est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

**Art. 10.** – Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, la ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le ministre des affaires étrangères et européennes, la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, le ministre de l'éducation nationale, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de la défense, la ministre de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative, la ministre du logement et de la ville, la ministre de la culture et de la communication, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 avril 2008.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du budget, des comptes publics  
et de la fonction publique,*  
ERIC WOERTH

*Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie,  
de l'énergie, du développement durable  
et de l'aménagement du territoire,*  
JEAN-LOUIS BORLOO

*La ministre de l'intérieur,  
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,*  
MICHÈLE ALLIOT-MARIE

*Le ministre des affaires étrangères  
et européennes,*  
BERNARD KOUCHNER

*La ministre de l'économie,  
de l'industrie et de l'emploi,*  
CHRISTINE LAGARDE

*Le ministre de l'immigration,  
de l'intégration, de l'identité nationale  
et du développement solidaire,*  
BRICE HORTEFEUX

*La garde des sceaux, ministre de la justice,*  
RACHIDA DATI

*Le ministre de l'agriculture et de la pêche,*  
MICHEL BARNIER

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,*  
XAVIER BERTRAND

*Le ministre de l'éducation nationale,*  
XAVIER DARCOS

*La ministre de l'enseignement supérieur  
et de la recherche,*  
VALÉRIE PÉCRESSE

*Le ministre de la défense,*  
HERVÉ MORIN

*La ministre de la santé,  
de la jeunesse, des sports  
et de la vie associative,*  
ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

*La ministre du logement et de la ville,*  
CHRISTINE BOUTIN

*La ministre de la culture  
et de la communication,*  
CHRISTINE ALBANEL

*Le secrétaire d'Etat  
chargé de la fonction publique,*  
ANDRÉ SANTINI

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

#### Décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 portant création d'une indemnité temporaire de mobilité

NOR: BCF0807913D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 20, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Décète :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Dans les administrations de l'Etat, dans ses établissements publics ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement, une indemnité temporaire de mobilité peut être accordée, dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle ou géographique, aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée et régis par le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

**Art. 2.** – L'indemnité est attribuée à la double condition de l'exercice réel d'une mobilité décidée à la demande de l'administration et de l'existence d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi. Le ou les emplois susceptibles de donner lieu à l'attribution d'une indemnité temporaire de mobilité sont déterminés par arrêté du ministre intéressé. Cet arrêté fixe également la période de référence pour le versement de l'indemnité dans la limite de six années, sans que cette période puisse être inférieure à trois ans.

**Art. 3.** – Le montant de l'indemnité temporaire de mobilité est modulé à raison des sujétions particulières imposées par l'emploi, dans la limite d'un montant maximal pour la durée de la période de référence fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

L'indemnité est payée en trois fractions :

- une première, de 40 %, lors de l'installation du fonctionnaire dans son nouvel emploi ;
- une deuxième, de 20 %, au terme d'une durée égale à la moitié de la période de référence ;
- une troisième, de 40 %, au terme de la période de référence.

**Art. 4.** – L'agent qui, sur sa demande, quitte l'emploi au titre duquel il perçoit l'indemnité temporaire de mobilité avant le terme de la période de référence ne pourra percevoir les fractions non encore échues de l'indemnité.

**Art. 5.** – L'indemnité temporaire de mobilité ne peut être attribuée aux agents dont l'emploi constitue leur première affectation au sein de l'administration.

Elle est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

**Art. 6.** – Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, la ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le ministre des affaires étrangères et européennes, la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, le ministre de l'éducation nationale, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de la défense, la ministre de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative, la ministre du logement et de la ville, la ministre de la culture et de la communication, le ministre du budget,

des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 avril 2008.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du budget, des comptes publics  
et de la fonction publique,*  
ERIC WOERTH

*Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie,  
de l'énergie, du développement durable  
et de l'aménagement du territoire,*  
JEAN-LOUIS BORLOO

*La ministre de l'intérieur,  
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,*  
MICHÈLE ALLIOT-MARIE

*Le ministre des affaires étrangères  
et européennes,*  
BERNARD KOUCHNER

*La ministre de l'économie,  
de l'industrie et de l'emploi,*  
CHRISTINE LAGARDE

*Le ministre de l'immigration,  
de l'intégration, de l'identité nationale  
et du développement solidaire,*  
BRICE HORTEFEUX

*La garde des sceaux, ministre de la justice,*  
RACHIDA DATI

*Le ministre de l'agriculture et de la pêche,*  
MICHEL BARNIER

*Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,*  
XAVIER BERTRAND

*Le ministre de l'éducation nationale,*  
XAVIER DARCOS

*La ministre de l'enseignement supérieur  
et de la recherche,*  
VALÉRIE PÉCRESSE

*Le ministre de la défense,*  
HERVÉ MORIN

*La ministre de la santé,  
de la jeunesse, des sports  
et de la vie associative,*  
ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

*La ministre du logement et de la ville,*  
CHRISTINE BOUTIN

*La ministre de la culture  
et de la communication,*  
CHRISTINE ALBANEL

*Le secrétaire d'Etat  
chargé de la fonction publique,*  
ANDRÉ SANTINI

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Arrêté du 17 avril 2008 fixant le montant maximal de l'indemnité temporaire de mobilité instituée par le décret n° 2008-369 du 17 avril 2008**

NOR : BCF0807916A

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique,

Vu le décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 portant création d'une indemnité temporaire de mobilité,

Arrêtent :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Le montant maximal de l'indemnité temporaire de mobilité instituée par le décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 susvisé est fixé à 10 000 euros.

**Art. 2.** – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 avril 2008.

*Le ministre du budget, des comptes publics  
et de la fonction publique,*  
ERIC WOERTH

*Le secrétaire d'Etat  
chargé de la fonction publique,*  
ANDRÉ SANTINI



MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Direction générale de l'administration  
et de la fonction publique

Direction du budget

B7 n° : 2166

n° : 2BPSS-08-1667

Le Ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique  
et le Secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique

à

Monsieur le ministre d'Etat,  
Mesdames et Messieurs les ministres,  
Mesdames et Messieurs les secrétaires d'Etat,  
Mesdames et Messieurs les Préfets de région et de département,  
Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux  
Mesdames et Messieurs les directeurs de Ressources humaines,

**OBJET : Modalités de mise en œuvre des décrets n° 2008-366, 2008-367, 2008-368 et 2008-369 du 17 avril 2008 instituant :**

- une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint,
- un complément indemnitaire en faveur de certains fonctionnaires de l'Etat à l'occasion d'opérations de restructuration,
- une indemnité de départ volontaire,
- une indemnité temporaire de mobilité.

La mise en œuvre des décisions arrêtées dans le cadre de la révision générale des politiques publiques conduit à des modifications importantes de la structure des différents services de l'Etat, tant dans leur organisation que dans leur répartition sur le territoire national.

Plus généralement, la mobilité doit être encouragée, au bénéfice de la diversification de leur parcours professionnel souhaitée par de nombreux agents, en ayant recours à l'ensemble des moyens appropriés, en termes juridiques et indemnitaires, comme en matière de management et d'accompagnement méthodologique.

Dans ce cadre, les décrets du 17 avril 2008, publiés au journal officiel du 19 avril 2008, constituent un dispositif d'accompagnement indemnitaire ayant vocation à s'adapter à des situations très diverses, que chaque ministère pourra utiliser en fonction de ses priorités en termes de pilotage des ressources humaines.

J'attire votre attention sur le fait que le décret n° 2008-366 instituant une prime de restructuration de service abroge les décrets suivants :

- n° 78-409 du 23 mars 1978 instituant une indemnité spéciale de décentralisation,
- n° 80-366 du 21 mai 1980 instituant une allocation à la mobilité des conjoints en faveur de certains agents publics,

- n° 90-1022 du 16 novembre 1990 instituant une indemnité exceptionnelle de mutation,
- n° 92-502 du 11 juin 1992 relatif au complément exceptionnel de localisation en province attribué à l'occasion de certains transferts de service,
- n° 2002-443 du 28 mars 2002 portant attribution d'une indemnité exceptionnelle de mutation ou de déplacement d'office liée aux transferts de compétence entre la police nationale et d'autres services de l'Etat,
- n° 2002-1119 du 2 septembre 2002 portant attribution d'une indemnité exceptionnelle compensatrice de sujétions liées à la fermeture des établissements pénitentiaires,
- n° 2005-472 du 16 mai 2005 portant attribution d'une indemnité spéciale de mobilité à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer.

Ces dispositifs étant supprimés, je vous invite, par conséquent, à vous assurer de la mise en cohérence des opérations en cours avec l'état du droit. Plus précisément, il convient de distinguer entre :

- les situations dans lesquelles les textes abrogés ont été appliqués, auquel cas les anciens textes continuent de régir l'opération concernée. Il convient de s'assurer que des versements ont effectivement eu lieu avant le 20 avril 2008.
- Les situations dans lesquelles aucun versement n'a eu lieu sur la base des textes abrogés, auquel cas il est fait application des nouveaux textes.

\*

#### **1 - Prime de restructuration de service et allocation d'aide à la mobilité du conjoint (décret n° 2008-366 du 17 avril 2008)**

Le décret n° 2008-366 institue une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint. Cette indemnité a vocation à accompagner les mutations et/ou les délocalisations de services consécutives à une opération de restructuration.

##### **a. Champ d'application**

La prime de restructuration de service peut être versée aux magistrats, aux agents de l'Etat titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée, mutés ou déplacés dans le cadre d'une restructuration du service dans lequel ils exercent leurs fonctions. Les agents concernés sont ceux des administrations de l'Etat, de ses établissements publics, quelle que soit la catégorie juridique de ces établissements, ainsi que des établissements publics locaux d'enseignement.

Un arrêté ministériel fixe la liste des opérations de restructuration de service qui ouvrent droit au bénéfice de la prime. L'opération de restructuration de service reçoit une acception large : elle doit être entendue comme une réorganisation ou un transfert de service. Cette définition n'exclut pas, par exemple, de verser la prime de restructuration lors du déménagement d'un service dans un périmètre géographique qui peut être restreint. Il conviendra alors de calibrer le montant des attributions individuelles en fonction des contraintes supportées par les agents.

Cet arrêté peut lister plusieurs opérations. Il doit, cependant, être suffisamment précis et désigner les opérations service par service. A titre d'exemple, l'arrêté ne pourra indiquer que « l'ensemble des opérations menées dans le cadre de la révision générale des politiques publiques du ministère X » ouvrent droit au versement de la prime de restructuration. Il conviendra de préciser que « la suppression du service Y » ou « le regroupement des services W et Z au sein du service K » constituent des opérations de restructuration.

J'appelle votre attention sur le fait que cet arrêté doit être soumis à l'avis du ou des comité(s) technique(s) paritaire(s) compétent(s).

**b. Exclusions**

La prime ne peut être attribuée :

- aux militaires, ouvriers d'Etat et agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée déterminée,
- aux agents affectés pour la première fois dans l'administration et nommés depuis moins d'un an dans le service faisant l'objet d'une opération de restructuration,
- aux agents dont le conjoint, le concubin ou partenaire d'un pacte civil de solidarité perçoit la prime au titre de la même opération,
- aux agents déplacés d'office dans le cadre de l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (sanction disciplinaire du deuxième groupe),
- aux agents qui obtiennent une mutation sur leur demande, étant entendu que cette disposition n'interdit pas à l'administration de recueillir les souhaits des agents concernés par l'opération de restructuration,
- aux agents qui bénéficieraient d'une indemnité de même nature.

**c. Montant de la prime de restructuration de service**

En application de l'article 2 du décret, un arrêté ministériel détermine les critères de modulation des montants individuels de la prime de restructuration de service. Ces critères doivent prendre en compte les contraintes supportées par les agents à raison de la restructuration (situation familiale, changement ou non de résidence familiale, distance entre la précédente et la nouvelle résidence administrative, accroissement de la charge de travail, efforts de reconversion, etc.). Cet arrêté peut être soit un arrêté cadre pour l'ensemble d'un ministère ou d'un service, soit spécifique à telle opération ou groupe d'opérations de restructuration. Les critères de modulation peuvent être établis dans l'arrêté qui liste les opérations de restructuration de service.

Cet arrêté peut également prévoir, dans la limite d'un plafond de 15 000 euros, les montants susceptibles d'être servis à l'occasion des opérations de restructuration listées, étant entendu que des attributions individuelles différenciées peuvent aussi être versées.

Le bénéfice de la prime est cumulable avec le versement d'indemnités de changement de résidence.

**d. Allocation d'aide à la mobilité du conjoint**

La prime peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité qui, du fait de la mobilité subie par l'agent concerné par une restructuration de service, se trouve contraint de cesser son activité professionnelle, quelle qu'en soit la nature, au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mobilité. L'allocation est versée quelle que soit la modalité juridique de cessation de l'activité du conjoint.

Le montant de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint est fixé forfaitairement à 6 100 euros. Elle est versée en une seule fois à l'agent public bénéficiaire de la prime de restructuration de service.

Il convient de noter que l'attribution de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint est de droit dès lors que le conjoint, ou partenaire d'un pacte civil de solidarité, quitte son emploi dans les conditions fixées par le décret et que l'agent public bénéficie de la prime de restructuration.

**e. Versement/Remboursement**

La prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint sont versées en une seule fois, au moment de la prise de fonction de l'agent. Elles ne peuvent faire l'objet de versements par fraction, ni par anticipation. En revanche, leur versement peut être programmé en paye pour intervenir au cours du mois pendant lequel l'agent est muté ou déplacé.

Elles sont remboursées par le bénéficiaire si celui-ci quitte le poste dans lequel il a été nommé à la suite de l'opération de restructuration, moins d'un an après cette nomination.

\*

## **2 - Complément indemnitaire pour certains fonctionnaires à l'occasion d'opérations de restructuration (décret n° 2008-367 du 17 avril 2008)**

Les fonctionnaires qui, à l'occasion d'opérations de restructuration, réintègrent leur corps d'origine à l'issue de l'occupation d'emplois à la décision du Gouvernement ou d'emplois à responsabilités particulières en administration centrale, en service déconcentré ou dans un établissement public relevant de statuts d'emploi, peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire compensant partiellement la perte de rémunération liée à leur réintégration.

### **a. Champ d'application**

Le complément indemnitaire peut être attribué aux agents qui appartiennent à un service mentionné dans l'arrêté ministériel fixant la liste des opérations de restructuration de service et prévu à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2008-366 instituant une prime de restructuration de service.

Le complément indemnitaire est versé aux personnels qui ont occupé de façon continue, pendant quatre années, un ou consécutivement plusieurs emplois fonctionnels entrant dans l'une des catégories suivantes :

- soit un emploi supérieur à la décision du Gouvernement,
- soit un emploi au moins ou consécutivement plusieurs emplois à responsabilités particulières en administration centrale, en service déconcentré ou dans un établissement public, relevant de statuts d'emplois,
- soit consécutivement plusieurs emplois de l'une et l'autre des catégories d'emplois mentionnées ci-dessus.

Sont concernés, outre les emplois fixés par le décret n° 85-779 du 24 juillet 1985, les emplois de secrétaire général, chef de service, directeur adjoint, sous-directeur en administration centrale, les emplois énumérés à l'annexe au décret n° 2001-529 du 18 juin 2001 ainsi que l'ensemble des emplois relevant de statuts d'emplois, quelle qu'en soit la catégorie (A, B ou C).

### **b. Montant du complément indemnitaire**

Le complément indemnitaire est calculé à partir de l'écart constaté entre la rémunération moyenne mensuelle perçue dans l'emploi quitté au cours de l'année civile précédant la réintégration et la rémunération moyenne mensuelle versée à l'agent à son retour dans son corps d'origine. Par rémunération moyenne mensuelle, il y a lieu de comprendre le douzième de la rémunération brute annuelle.

La rémunération à prendre en compte est la rémunération brute, constituée du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement auxquels s'ajoutent les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, à l'exclusion des indemnités représentatives de frais, des indemnités liées à l'organisation du temps de travail, des indemnités liées à la mobilité géographique en France et à l'étranger, des indemnités d'enseignement et de jury. Sont ainsi exclues du calcul du montant du complément indemnitaire notamment la nouvelle bonification indiciaire, l'indemnité de résidence à l'étranger et les majorations de traitement outre-mer.

Le complément indemnitaire est versé de façon dégressive sur une durée maximale de deux ans. Son montant ne peut dépasser 80 % de cet écart pendant six mois, 70 % pendant les six mois suivants, 50 % pendant les douze mois restants. Sa modulation est possible notamment pour tenir compte de la valeur professionnelle de l'agent.

Cette indemnité compensatrice est réduite à due proportion des augmentations de rémunération résultant des promotions ou nominations dans des corps ou emplois de débouché, des avancements de grade, d'échelon et de chevron.

N'étant pas de même nature que la prime de restructuration, son cumul est possible avec cette dernière.

### **c. Versement**

Le complément est versé mensuellement par l'administration qui a réintégré l'agent dans son corps d'origine. Une régularisation peut intervenir a posteriori pour tenir compte des montants effectivement perçus par l'agent. Cette régularisation peut intervenir à l'issue de chaque période de six mois suivant la réintégration dans le corps d'origine, et en tout état de cause au moment du dernier versement du complément indemnitaire.

Le complément est à la charge de l'administration qui fait l'objet d'une restructuration. Lorsque les deux administrations sont différentes, l'administration d'origine qui réintègre l'agent en obtient le remboursement auprès de l'administration visée par la restructuration, selon des modalités à formaliser entre elles.

\*

### **3 - Indemnité de départ volontaire (décret n° 2008-368 du 17 avril 2008)**

L'indemnité de départ volontaire peut être accordée aux agents quittant définitivement l'administration à la suite d'une démission régulièrement acceptée.

L'agent qui souhaite bénéficier de l'indemnité de départ volontaire doit, préalablement à sa demande de démission, adresser à son administration une demande d'attribution de l'indemnité de départ volontaire précisant le cas dans lequel s'inscrit sa demande (articles 2, 3 ou 4 du décret). L'administration informe l'agent de sa décision et du montant de l'indemnité qui lui sera attribué si sa démission est acceptée. Ce n'est que dans un second temps que l'agent présente sa démission à l'administration, qui dispose d'un délai de quatre mois pour lui répondre.

#### **a. Champ d'application**

L'indemnité de départ volontaire peut être attribuée :

- aux agents titulaires de la fonction publique de l'Etat dont la démission a été régulièrement acceptée en application du 2° de l'article 24 de la loi n° 83-364 du 13 juillet 1983,
- aux agents non titulaires de droit public de l'Etat recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent dans les conditions fixées par l'article 48 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

L'indemnité de départ volontaire peut être versée dans trois situations :

- 1- agents appartenant à l'un des services, corps, grades, emplois ou assimilés concernés par une restructuration et listés par arrêté ministériel (article 2),
- 2- agents quittant définitivement la fonction publique pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail (article 3),
- 3- agents souhaitant quitter l'administration pour mener à bien un projet personnel (article 4).

Dans le premier cas, il convient de veiller à la cohérence avec l'arrêté listant les opérations de restructuration de service dans le cadre de l'attribution de la prime de restructuration. L'arrêté doit, en outre, déterminer la période durant laquelle le bénéfice de l'indemnité de départ volontaire est ouvert pour les agents du ou des services concernés.

Dans le deuxième cas, les administrations accueilleront favorablement les demandes des agents remplissant les conditions fixées par le décret. En effet, il y a tout lieu d'encourager l'initiative prise par l'agent, dès lors que celle-ci est de nature à favoriser le développement d'entreprises.

Dans le troisième cas, l'administration peut refuser de verser l'indemnité de départ volontaire lorsque le départ de l'agent est susceptible de porter atteinte à la continuité du service (ex : compétence unique dans le service) ou si l'effectif restant ne permet pas d'assurer l'ensemble des missions confiées au service.

Dans le cas d'une opération de restructuration, l'agent en position de détachement ou en position hors cadres qui souhaite bénéficier de l'indemnité de départ volontaire doit s'adresser à son administration d'accueil, qui est tenue de statuer sur cette demande. Dès lors qu'il dispose de la réponse de son administration d'accueil, l'agent adresse sa demande de démission à son administration d'origine, qui est tenue de lui répondre dans un délai de quatre mois. L'administration d'accueil procède au versement de l'indemnité de départ volontaire après présentation par l'agent de l'acceptation de sa démission par son administration d'origine. L'indemnité de départ volontaire est à la charge de l'administration d'accueil.

Dans tous les autres cas, l'agent en position de détachement ou en position hors cadres doit s'adresser à son administration d'origine, qui statue sur l'octroi de l'indemnité de départ volontaire ainsi que sur la demande de démission. L'indemnité de départ volontaire est à la charge de l'administration d'origine.

L'indemnité de départ volontaire ne peut être versée aux agents placés en disponibilité en application de l'article 2 du décret n° 2008-368, c'est-à-dire dans le cadre d'une opération de restructuration de service. En effet, les agents placés en disponibilité ne sont, par définition, pas concernés par les opérations de restructuration.

En revanche, dès lors qu'ils démissionnent de la fonction publique, les agents en position de disponibilité, de congé parental ou de congé de présence parentale, peuvent éventuellement percevoir l'indemnité de départ volontaire au titre des articles 3 et 4 lorsqu'ils remplissent les conditions prévues par ce décret.

#### **b. Exclusions**

Sont exclus du bénéfice de l'indemnité :

- les militaires, ouvriers d'Etat et agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée déterminée,
- les agents n'ayant pas accompli la durée totale de service à laquelle ils se sont engagés à l'issue d'une période de formation,
- les agents qui se situent à cinq années ou moins de l'âge d'ouverture de leurs droits à pension,
- ainsi que les agents qui quittent la fonction publique dans le cadre d'une admission à la retraite, d'un licenciement ou d'une révocation.

L'âge d'ouverture des droits à pension varie en fonction du statut des agents. Il est fixé à 60 ans dans le cas général, mais peut être réduit à 55, voire 50 ans pour certains agents placés en services actifs (ex : corps d'encadrement et d'application de la police nationale).

La démission, régulièrement acceptée, entraîne la radiation des cadres et donc la perte de la qualité de fonctionnaire qui rend impossible une demande de liquidation immédiate de la pension. La liquidation par anticipation d'une pension n'est ainsi pas cumulable avec l'attribution de l'indemnité de départ volontaire. L'agent soit démissionne et peut bénéficier de l'indemnité de départ volontaire, soit est admis à la retraite et bénéficie de la liquidation par anticipation de sa pension. Sont particulièrement concernés les parents de trois enfants qui peuvent demander la liquidation immédiate de leur pension. Ces agents doivent ainsi choisir entre l'indemnité de départ volontaire et le bénéfice immédiat de leur pension retraite.

En outre, les agents bénéficiant de l'indemnité de résidence à l'étranger (décret n° 67-290 du 28 mars 1967) ne peuvent percevoir l'indemnité de départ volontaire. En effet, le décret du 28 mars 1967 énumère limitativement les éléments de rémunération pouvant être perçus par les agents en poste à l'étranger : l'indemnité de départ volontaire n'est pas mentionnée dans cette liste. Pour en bénéficier, l'agent qui se trouve à l'étranger doit donc avoir rejoint une affectation en France et, de ce fait, avoir cessé d'être rémunéré sur la base du décret de 1967 avant sa démission (Cf. : infra c., sur le calcul du montant attribué à l'agent).

### **c. Montant de l'indemnité**

Le montant de l'indemnité de départ volontaire est fixé individuellement par référence à la rémunération de l'agent. Il ne peut excéder une somme équivalente à vingt-quatre fois un douzième de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission. La rémunération brute comprend le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, les primes et indemnités.

Votre attention est appelée sur le fait que le plafond de l'indemnité de départ volontaire applicable à chaque agent est calculé par référence à la rémunération effectivement perçue sur une année civile. L'année civile à prendre en compte est, sauf cas particulier détaillé ci-après, l'année qui précède celle au cours de laquelle est déposée la demande de démission. Ainsi, un agent qui dépose une demande de démission en 2008, quelle que soit la date de dépôt de la demande, peut percevoir un montant d'indemnité de départ volontaire au maximum égal à deux fois le montant total des rémunérations qu'il a perçues en 2007.

Certains agents placés en position de disponibilité, de congé parental ou de congé de présence parentale, peuvent n'avoir perçu aucune rémunération, versée par l'administration, durant la totalité de l'année civile précédant celle du dépôt de leur demande de démission. Dans ce cas, l'application stricte du décret du 17 avril 2008 conduirait à ne verser aucune somme au titre de l'indemnité de départ volontaire. Par conséquent, à titre dérogatoire pour ces agents, le plafond de l'indemnité de départ volontaire est calculé sur la base de la rémunération brute perçue au cours de la dernière année civile au titre de laquelle ils ont été rémunérés par l'administration.

A titre d'exemple, un agent placé en disponibilité à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 démissionne en juin 2008. Le plafond de l'indemnité de départ volontaire qui lui est applicable correspond à 24/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute effectivement perçue en 2006, soit pendant 6 mois. Un agent placé en disponibilité le 1<sup>er</sup> février 2007 qui démissionne en septembre 2008 se voit appliquer un plafond d'indemnité de départ volontaire fixé à 24/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute effectivement perçue en 2007, soit pendant 1 mois.

Le montant de l'indemnité de départ volontaire peut être modulé à raison de l'ancienneté de l'agent dans l'administration. Il convient de veiller à adopter une politique cohérente de modulation en fonction de l'ancienneté afin de ne pas créer de distorsion manifeste au principe de l'égalité de traitement. Ainsi deux agents de corps, de grade et d'ancienneté équivalents doivent percevoir des montants similaires au titre de l'indemnité de départ volontaire.

En outre, la circonstance selon laquelle certains agents disposent d'un plafond d'indemnité de départ volontaire supérieur eu égard à la perception, soit de majorations de traitement outre-mer, soit de l'indemnité de résidence à l'étranger, n'est pas de nature à fonder une différence substantielle entre les montants individuels attribués à deux agents d'ancienneté comparable dont l'un aurait été en poste outre-mer ou à l'étranger et l'autre en fonction en métropole.

J'attire votre attention sur le fait que l'indemnité de départ volontaire n'est pas susceptible d'être affectée d'un coefficient de majoration outre-mer en application de l'article 4 du décret n° 67-600 du 23 juillet 1967.

### **d. Versement/Remboursement**

Dans le cas général, l'indemnité est versée en une fois après la radiation des cadres.

Dans le cas d'une démission pour création ou reprise d'entreprise, elle est versée en deux fois. L'agent doit produire le document K-bis attestant de l'existence de l'entreprise qu'il crée ou reprend dans les six mois de sa démission pour pouvoir bénéficier de la première moitié de l'indemnité. Il doit transmettre, à l'issue du premier exercice, les pièces justificatives permettant de vérifier la réalité de l'activité de son entreprise afin de se voir attribuer le solde de l'indemnité.

Si, dans les cinq années suivant sa démission, un agent est recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi dans l'une des trois fonctions publiques, il doit rembourser le montant de l'indemnité de départ volontaire au plus tard dans les trois ans qui suivent son recrutement.

\*

#### **4 - Indemnité temporaire de mobilité (décret n° 2008-369 du 17 avril 2008)**

L'indemnité temporaire de mobilité a pour objet d'aider l'administration à répartir au mieux les effectifs en fonction des besoins liés à l'accomplissement des missions qui lui sont dévolues. Cet outil permet de favoriser la mobilité des agents publics.

Cette indemnité a vocation à être versée aux agents dont la compétence est recherchée par l'administration et qui acceptent une mobilité fonctionnelle ou géographique.

L'indemnité temporaire de mobilité n'est pas nécessairement liée à une opération de restructuration de service.

##### **a. Champ d'application**

L'indemnité temporaire de mobilité peut être attribuée aux agents de l'Etat titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée, qui acceptent une mobilité sur un poste pour lequel existe une difficulté particulière de recrutement. Les agents concernés sont ceux des administrations de l'Etat, de ses établissements publics, quelle que soit la catégorie juridique de ces établissements, ainsi que des établissements publics locaux d'enseignement.

Elle est versée à la double condition de l'exercice réel d'une mobilité à la demande de l'administration et de l'existence d'une difficulté particulière de recrutement. A titre d'exemple, le poste se trouve dans une zone géographique particulièrement sensible, aucune candidature ne s'est présentée dans les six premiers mois de l'ouverture du recrutement, les titulaires se sont succédé à un rythme rapide sur le poste. Votre attention est appelée sur le respect de ce second critère pour lequel des justifications pourront être demandées par le juge administratif en cas de contentieux.

La mobilité doit être effectuée à la demande de l'administration, dans l'intérêt du service.

Le ou les emplois éligibles ainsi que la période de référence de versement de l'indemnité sont déterminés par arrêté ministériel. Cette période doit être comprise entre trois et six ans.

##### **b. Exclusions**

L'indemnité temporaire de mobilité ne peut être attribuée aux agents dont l'emploi constitue leur première affectation dans l'administration.

Elle est exclusive des indemnités de même nature et notamment des dispositifs destinés à favoriser la mobilité outre-mer.

##### **c. Montant de l'indemnité**

Le montant est modulé à raison des sujétions particulières liées à l'emploi (conditions d'exercice difficiles, zone géographique peu attractive, etc.), dans la limite d'un plafond de 10 000 euros pour la durée de la période de référence.

J'attire votre attention sur le fait que le décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 ne prévoit pas d'arrêté ministériel fixant les montants de l'indemnité temporaire de mobilité. Il conviendra cependant de notifier aux agents concernés le montant total qui leur sera attribué pour la durée de la période de référence ainsi que le montant de chacune des trois fractions de l'indemnité.

L'indemnité temporaire de mobilité peut, dans certains cas, être cumulée avec la prime de restructuration de service (décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint) pour des agents qui seraient mutés par l'administration dans le cadre d'une opération de restructuration sur un poste pour lequel existerait une difficulté particulière de recrutement.

#### **d. Versement**

L'indemnité est fractionnée et versée en trois tranches tout au long de la durée de la période de référence définie par arrêté :

- une première, de 40 %, lors de l'installation du fonctionnaire dans son nouvel emploi ;
- une deuxième, de 20 %, au terme d'une durée égale à la moitié de la période de référence ;
- une troisième, de 40 %, au terme de la période de référence.

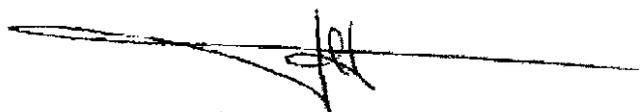
Elle cesse d'être versée si l'agent quitte l'emploi éligible avant le terme de la période de référence définie initialement.

#### **Dispositions communes**

Toutes les primes et indemnités faisant l'objet de la présente circulaire sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux contributions et cotisations sociales.

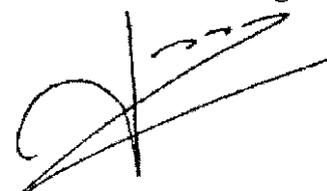
Fait à Paris, le **21 JUIL, 2008**

Le directeur général de l'administration  
et de la fonction publique



Paul PENY

Le directeur du budget



Philippe JOSSE