



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**CONCOURS INTERNE
POUR L'ACCÈS AU CORPS INTERMINISTÉRIEL
DES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT
RELEVANT DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER**

- SESSION 2023 -

Mardi 14 mars 2023

L'épreuve d'admissibilité consiste en la résolution d'un cas pratique à partir d'un dossier documentaire ne pouvant excéder trente pages.

Cette épreuve est destinée à apprécier la capacité du candidat à comprendre une problématique en lien avec les missions assurées par le ministère de l'intérieur et des outre-mer, ses qualités d'analyse et de rédaction ainsi que son aptitude à proposer des solutions argumentées démontrant son savoir-faire professionnel.

(Durée : 4 heures – Coefficient 2)

Le dossier documentaire comporte 30 pages

Il vous est rappelé que votre identité ne doit figurer que dans l'en-tête de la copie (ou des copies) mise(s) à votre disposition. Toute mention d'identité ou tout signe distinctif porté sur toute autre partie de la copie ou des copies que vous remettez en fin d'épreuve entraînera l'annulation de votre épreuve.

Si la rédaction de votre devoir impose de mentionner des noms de personnes ou de villes et si ces noms ne sont pas précisés dans le sujet à traiter, vous utiliserez des lettres pour désigner ces personnes ou ces villes (A ..., B..., Y..., Z...).

IMPORTANT

- 1. LES COPIES SERONT RENDUES EN L'ÉTAT AU SERVICE ORGANISATEUR. À L'ISSUE DE L'ÉPREUVE, CELUI-CI PROCÉDERA À L'ANONYMISATION DE LA COPIE.**
- 2. NE PAS UTILISER DE CORRECTEUR OU D'EFFACEUR SUR LES COPIES.**
- 3. ÉCRIRE EN NOIR OU EN BLEU – PAS D'AUTRE COULEUR.**
- 4. IL EST RAPPELÉ AUX CANDIDATS QU'AUCUN SIGNE DISTINCTIF NE DOIT APPARAÎTRE SUR LA COPIE.**

SUJET

Vous êtes responsable du bureau des ressources humaines de l'état-major zonal de sécurité intérieure de la région X.

La direction des ressources humaines (DRH) du ministère de l'intérieur et des outre-mer a décidé de l'éligibilité de votre état-major zonal à l'indemnité temporaire de mobilité (ITM) au bénéfice des personnels administratifs techniques et spécialisés, à hauteur de 5 postes. Le budget alloué permet d'attribuer 8 000 € par agent pour une durée de présence sur le poste de trois ans.

La DRH souhaite que les propositions du service lui soient communiquées dans un délai de deux mois, en vue de la rédaction de l'arrêté ministériel 2024 fixant la liste des postes éligibles à cette indemnité.

Votre chef d'état-major zonal vous demande de préparer la mise en œuvre de ce dispositif.

A cette fin, vous devez lui fournir une note synthétique présentant le dispositif ITM, ainsi qu'une proposition argumentée des 5 postes à retenir (priorisation et critères).

Vous joindrez également en annexe à cette note :

- un calendrier des actions à mener dans le cadre de la mise en place de l'ITM ;
- des éléments de langage au profit des chefs de service, en réponse aux remarques attendues des organisations syndicales.

Dossier documentaire :

| | | |
|------------|--|----------------|
| Document 1 | Décret n°2008-369 du 17 avril 2008 portant création d'une indemnité temporaire de mobilité (<i>Légifrance</i>) | pages 1 et 2 |
| Document 2 | Arrêté du 17 avril 2008 fixant le montant maximal de l'indemnité temporaire de mobilité (<i>Légifrance</i>) | page 3 |
| Document 3 | Extrait de l'arrêté du 20 janvier 2022 fixant la liste des emplois ouvrant droit à l'indemnité temporaire de mobilité au sein du ministère de l'intérieur (<i>Légifrance</i>) | pages 4 à 8 |
| Document 4 | Circulaire FP n° 2166 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 (<i>Direction générale de l'administration et de la fonction publique</i>) | pages 9 à 18 |
| Document 5 | Décret n°2020-1299 du 24 octobre 2020 portant création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'Etat (<i>Légifrance</i>) | pages 19 à 21 |
| Document 6 | Note du secrétaire général du ministère de l'intérieur du 19 avril 2021 relative au renforcement de l'attractivité géographique et fonctionnelle en faveur des personnels administratifs, techniques et spécialisés du ministère (tous périmètres) (<i>Direction des ressources humaines</i>) | pages 22 à 26 |
| Document 7 | Organigramme (<i>Etat-major zonal de sécurité intérieure</i>) | page 27 |
| Document 8 | Tableau des effectifs (<i>Etat-major zonal de sécurité intérieure</i>) | page 28 |
| Document 9 | Tweets du Collectif Critiques_ITM (<i>Twitter</i>) | pages 29 et 30 |

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

📅 Dernière mise à jour des données de ce texte : 01 janvier 2019

NOR : BCFF0807913D

JORF n°0093 du 19 avril 2008

Version en vigueur au 31 janvier 2023

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,
Décrète :

Article 1

Modifié par Décret n°2019-138 du 26 février 2019 - art. 13

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, aux personnels ouvriers des établissements industriels de l'Etat relevant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, à l'exception des personnels ouvriers du ministère de la défense, et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée et régis par le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 : BCFF0807916A

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^{er}. – 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

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Arrêté du 20 janvier 2022 fixant la liste des emplois ouvrant droit à l'indemnité temporaire de mobilité au sein du ministère de l'intérieur

NOR : INTA2201455A

Le ministre de l'intérieur,

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

Vu l'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,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Au sein du ministère de l'intérieur, les emplois susceptibles de donner lieu à l'attribution de l'indemnité temporaire de mobilité instituée par le décret du 17 avril 2008 susvisé sont déterminés en annexe du présent arrêté.

Art. 2. – L'annexe au présent arrêté fixe, pour chacun des emplois mentionnés à l'article 1^{er}, le montant de l'indemnité et la période de référence requise pour son versement.

Art. 3. – Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Art. 4. – Le secrétaire général du ministère de l'intérieur est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 20 janvier 2022.

Pour le ministre et par délégation :
Le secrétaire général,
J.-B. ALBERTINI

ANNEXE

LISTE DES EMPLOIS DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR OUVRANT DROIT AU BÉNÉFICE DE L'INDEMNITÉ TEMPORAIRE DE MOBILITÉ

1. Secrétariat général pour l'administration du ministère de l'intérieur Sud

| Etablissement, organisme ou service et localisation géographique | Emplois | Catégorie statutaire d'emploi | Durée de la période de référence | Montant ITM (en euros) | Nombre de postes |
|--|---------------------------|-------------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------|
| SGAMI Sud/ DSIC/ Bureau des réseaux fixes, DT - Marseille (13) | Chef de projet réseaux | A | 3 ans | 10 000 | 1 |
| SGAMI Sud/ DSIC/ Bureau des réseaux fixes, DT - Colomiers (31) | Chef du pôle BRF Toulouse | A | 3 ans | 10 000 | 1 |
| SGAMI Sud/ DSIC/ Bureau des réseaux fixes, Marseille (13) | Technicien réseaux | B | 3 ans | 8 000 | 6 |
| SGAMI Sud / DSIC/ Bureau des réseaux mobiles/ Pôle MCO, Marseille (13) | Technicien radio | B | 3 ans | 8 000 | 4 |
| SGAMI Sud / DSIC/ Bureau des réseaux mobiles, pôle opérateur, Marseille (13) | Technicien radio | B | 3 ans | 8 000 | 4 |
| SGAMI Sud / DSIC/ Bureau des réseaux mobiles/ Pôle MCO, Ajaccio (2A) | Technicien radio | B | 3 ans | 8 000 | 2 |

| Etablissement, organisme ou service et localisation géographique | Emplois | Catégorie statutaire d'emploi | Durée de la période de référence | Montant ITM (en euros) | Nombre de postes |
|--|--|-------------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------|
| SGAMI Sud / DSIC/ Bureau des réseaux mobiles/ Pôle MCO, Bastia (2B) | Technicien radio | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| SGAMI Sud/ DSIC/ Bureau des réseaux fixes, Ajaccio (2A) | Technicien réseaux | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| SGAMI Sud / DSIC/ Bureau des réseaux mobiles/ Pôle MCO, Marseille (13) | Chef de pôle Maintien en condition opérationnelle | A | 3 ans | 10 000 | 1 |
| SGAMI Sud / DSIC/ Bureau des réseaux mobiles/ Pôle opérateur Marseille (13) | Chef de pôle opérateur | A | 3 ans | 10 000 | 1 |
| SGAMI Sud/ DI/ Bureau régional des affaires immobilières PACA/CORSE, Marseille (13) | Architecte urbaniste gestion immobilière | A | 3 ans | 10 000 | 1 |
| SGAMI Sud/ DI/ Bureau régional des affaires immobilières Occitanie, Colomiers (31) | Chargé d'opérations immobilières | B | 3 ans | 8 000 | 6 |
| SGAMI Sud/ DI/ Bureau régional des affaires immobilières PACA Corse, Nice (06) | Chargé d'opérations immobilières | B | 3 ans | 8 000 | 2 |
| SGAMI Sud/ DI/ Bureau régional des affaires immobilières PACA Corse, Marseille (13) | Chargé d'opérations immobilières | B | 3 ans | 8 000 | 5 |
| SGAMI Sud/ DI/ Bureau régional des affaires immobilières PACA/CORSE, Ajaccio (2A) | Chargé d'opérations immobilières | B | 3 ans | 8 000 | 5 |
| SGAMI Sud / DEL/ BMM/ Antenne de Montpellier (34) | Carrossier | C | 3 ans | 6 000 | 5 |
| SGAMI Sud / DEL/ BMM/ Antenne Nice (06) | Carrossier | C | 3 ans | 6 000 | 4 |
| SGAMI Sud / DEL/ BMM/ Antenne Nice (06) | Mécanicien automobile | C | 3 ans | 6 000 | 9 |
| SGAMI Sud / DAGF/ Centre de services partagés, bureau des dépenses courantes Marseille (13) | Chef du pôle BOP centraux | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| SGAMI Sud / DAGF/ Centre de services partagés, bureau des dépenses courantes Marseille (13) | Chef du pôle BOP zonaux | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| SGAMI Sud / DAGF/ Centre de services partagés, bureau des dépenses courantes Marseille (13) | Chef du pôle dépenses mutualisées | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| SGAMI Sud / DAGF/ Centre de services partagés, bureau des dépenses courantes Marseille (13) | Chef du pôle baux énergie et fluide et adjoint au chef du bureau dépenses courantes | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| SGAMI Sud / DAGF/ Centre de services partagés, bureau de la performance financière Marseille (13) | Chef du pôle évaluation interne et adjoint au chef du bureau de la performance financières | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| SGAMI Sud / DAGF/ Centre de services partagés, bureau de la performance financière Marseille (13) | Chef du pôle validation et adjoint au chef du bureau de la performance financière | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| SGAMI Sud / DAGF/ Centre de services partagés, bureau des dépenses métiers et des recettes non fiscales Marseille (13) | Chef du pôle dépenses fonctionnaires | B | 3 ans | 8 000 | 1 |

2 Préfecture de Haute-Savoie (74)

| Etablissement, organisme ou service et localisation géographique | Emplois | Catégorie statutaire d'emploi | Durée de la période de référence | Montant ITM (en euros) | Nombre de postes |
|--|--|-------------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------|
| SGCD Annecy (74) | Technicien SIC | B | 3 ans | 8 000 | 8 |
| Préfecture Annecy | Assistant du corps préfectoral | C | 3 ans | 8 000 | 3 |
| Préfecture Annecy | Agent accueil étrangers séjour | C | 3 ans | 8 000 | 8 |
| Préfecture Annecy | Adjoint au chef de bureau asile-éloignement | A | 3 ans | 8 000 | 1 |
| SGCD Annecy (74) | Gestionnaire ressources humaines | B | 3 ans | 8 000 | 7 |
| Préfecture Annecy | Chargé de l'admission exceptionnelle au séjour | B | 3 ans | 8 000 | 1 |

3 Préfecture de l'Essonne (91)

| Etablissement, organisme ou service et localisation géographique | Emplois | Catégorie statutaire d'emploi | Durée de la période de référence | Montant ITM (en euros) | Nombre de postes |
|--|---|-------------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------|
| Préfecture Cabinet du préfet délégué à l'égalité des chances Evry (91) | Chef du cabinet du préfet délégué à l'égalité des chances | A | 3 ans | 8 000 € | 1 |
| Préfecture Cabinet du préfet délégué à l'égalité des chances Evry (91) | Secrétariat du préfet délégué à l'égalité des chances | C | 4 ans | 8 000 € | 1 |
| Préfecture DCISPC Evry (91) | Chef du bureau défense et protection civile (BDPC) | A | 4 ans | 8 000 € | 1 |
| Préfecture DCISPC Evry (91) | Adjoint au chef du bureau défense et protection civile (BDPC) | A | 4 ans | 8 000 € | 2 |
| Préfecture DCISPC Evry (91) | Chef du bureau de la sécurité intérieure et de l'ordre public | A | 4 ans | 8 000 € | 1 |
| Préfecture DCISPC Evry (91) | Adjoint au chef du bureau de la sécurité intérieure et de l'ordre public | A | 4 ans | 8 000 € | 1 |
| Préfecture DCISPC Evry (91) | Chef du bureau de la représentation de l'Etat et de la communication interministérielle | A | 4 ans | 8 000 € | 1 |
| Préfecture DCISPC Evry (91) | Secrétariat du préfet | C | 4 ans | 8 000 € | 1 |
| Préfecture DCISPC Evry (91) | Secrétariat du directeur de cabinet | C | 4 ans | 8 000 € | 1 |

| Etablissement, organisme ou service et localisation géographique | Emplois | Catégorie statutaire d'emploi | Durée de la période de référence | Montant ITM (en euros) | Nombre de postes |
|--|---|-------------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------|
| Evry (91) | Technicien d'exploitation des systèmes de réseaux d'information et de communication | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Montereau (77) | Technicien de proximité en informatique, radio et télécommunication | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Meaux (77) | Adjoint au chef cellule radio et télécommunications | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Evry (91) | Adjoint au responsable des ressources humaines / Chargé de la modernisation | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Paris (75) | Ingénieur de développement - Concepteur d'applications | A | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Paris (75) | Gestionnaire du parc roulant | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Paris (75) | Coordinateur des opérations et des synthèses | A | 3 ans | 8 000 | 1 |

4. Direction générale de la sécurité intérieure (DGSI)

| Etablissement, organisme ou service et localisation géographique | Emplois | Catégorie statutaire d'emploi | Durée de la période de référence | Montant ITM (en euros) | Nombre de postes |
|--|--|-------------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------|
| Neuilly-sur-Seine (92) | Formateur informatique | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Levallois-Perret (92) | Opérationnel Cyber - LIA | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Levallois-Perret (92) | Technicien cyberdéfense | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Boullay-les-Troux (91) | Electrotechnicien | C | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Levallois-Perret (92) | Technicien d'exploitation et de supervision de data center | B | 3 ans | 8 000 | 1 |

5. Direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN)

| Etablissement, organisme ou service et localisation géographique | Emplois | Catégorie statutaire d'emploi | Durée de la période de référence | Montant ITM (en euros) | Nombre de postes |
|--|---------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------|
| Paris (75) | RSSI | A | 3 ans | 8 000 | 1 |
| | Secrétariat du bureau d'ordre du BGGP | B | 3 ans | 8 000 | 1 |

6. Préfecture de police de Paris

| Etablissement, organisme ou service et localisation géographique | Emplois | Catégorie statutaire d'emploi | Durée de la période de référence | Montant ITM (en euros) | Nombre de postes |
|--|--|-------------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------|
| Direction de l'innovation, de la logistique et des technologies - DILT Paris (75) | Technicien systèmes embarqués | B | 3 ans | 8 000 | 5 |
| Direction de l'innovation, de la logistique et des technologies - DILT Paris (75) | Technicien de maintenance INPT | B | 3 ans | 8 000 | 5 |
| Direction de l'innovation, de la logistique et des technologies - DILT Le Chesnay (78) | Technicien de maintenance INPT | B | 3 ans | 8 000 | 5 |
| Direction de l'innovation, de la logistique et des technologies - DILT Paris (75) | Technicien infrastructure INPT | B | 3 ans | 8 000 | 5 |
| Direction de l'immobilier de et de l'environnement - DIE Le Chesnay (78) | Ingénieur référent à la délégation territoriale Nord-Ouest | A | 3 ans | 8 000 | 2 |

| Etablissement, organisme ou service et localisation géographique | Emplois | Catégorie statutaire d'emploi | Durée de la période de référence | Montant ITM (en euros) | Nombre de postes |
|--|--|-------------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------|
| DSPAP 75 Paris (75) | Technicien de proximité SIC Service de l'accompagnement à la transition numérique (SATN) | B | 3 ans | 8 000 | 6 |

7. Direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN)

| Etablissement, organisme ou service et localisation géographique | Emplois | Catégorie statutaire d'emploi | Durée de la période de référence | Montant ITM (en euros) | Nombre de postes |
|--|--|-------------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------|
| Centre de soutien automobile de la gendarmerie – Châteauroux Indre (36) | Mécanicien automobile | C | 3 ans | 8 000 | 2 |
| Garde Républicaine CSO/SSI/GM – Vérines Paris (75) | Chef de groupe magasin | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Garde Républicaine CSO/SSI/GN- Mansard Nanterre Hauts-de-Seine (92) | Chef de groupe « Nanterre » | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Garde Républicaine CSO/SSI/GPN – Vérines Paris (75) | Chef de groupe Paris Nord | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Garde Républicaine CSO/SSI/GPS – Kellermann Paris (75) | Plombier | C | 3 ans | 8 000 | 7 |
| Garde Républicaine CSO/SSI/GPN – Vérines Paris (75) | Plombier | C | 3 ans | 8 000 | 6 |
| Garde Républicaine CSO/SSI/GN - Mansard Nanterre Hauts-de-Seine (92) | Plombier | C | 3 ans | 8 000 | 4 |
| Commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale – Groupe de sécurité et d'appui – SSST Beynes - Yvelines (78) | Chef de section santé et sécurité au travail | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Commandement du soutien opérationnel de la gendarmerie nationale – Groupe de sécurité et d'appui - cercle mixte Beynes - Yvelines (78) | Cuisinier | C | 3 ans | 8 000 | 5 |
| CSAG- Satory –Yvelines (78) | Carrossier-peintre | C | 3 ans | 8 000 | 1 |
| CSAG- Satory –Yvelines (78) | Mécanicien automobile | C | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure / Sous-direction des applications de commandement Issy-les-Moulineaux Hauts-de-Seine (92) | Auditeur SSI (NEO) | A | 3 ans | 8 000 | 1 |
| | Administrateur de données de référence (master data manager) | A | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure /Sous-direction des systèmes d'information Issy-les-Moulineaux Hauts-de-Seine (92) | Chef de projet maîtrise d'œuvre – Plainte en ligne | A | 3 ans | 8 000 | 1 |
| | Technicien en systèmes d'information et de communication | B | 3 ans | 8 000 | 1 |
| Service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure – Sous-direction des supports opérationnels – Issy-les-Moulineaux – Hauts-de-Seine (92) | Adjoint au chef de section chargé du suivi financier – gestionnaire des ressources budgétaires | B | 3 ans | 8 000 | 3 |

Circulaire FP n° 2166 du 21 juillet 2008 relative aux modalités de mise en oeuvre des décrets n° 2008-366, 2008-367, 2008-368 et 2008-369 du 17 avril 2008 - (Version consolidée* au 28 mars 2011).

Modifié par :

Conseil d'Etat, décision du 28 mars 2011, M. A., req. n° 326919.

MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE
Direction générale de l'administration
et de la fonction publique
B7 n° 2166
Direction du budget
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 oeuvre 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 oeuvre 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 1er 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.

(Annulé par Conseil d'Etat, décision du 28 mars 2011, M. A., req. n° 326919) 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.

(Annulé par Conseil d'Etat, décision du 28 mars 2011, M. A., req. n° 326919) A titre d'exemple, un agent placé en disponibilité à compter du 1er juillet 2006 démissionne en juin 2008. Le plafond de l'indemnité de départ volontaire qui lui est applicable correspond à 24/12èmes de la rémunération brute effectivement perçue en 2006, soit pendant 6 mois. Un agent placé en disponibilité le 1er février 2007 qui démissionne en septembre 2008 se voit appliquer un plafond d'indemnité de départ volontaire fixé à 24/12èmes 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 les 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.

Paris, le 21 juillet 2008.

*Le Directeur Général de l'Administration
et de la Fonction Publique*
Paul PENY

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



Paul PENY

Le directeur du budget
Philippe JOSSE
Le directeur du budget



Philippe JOSSE

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Décret n° 2020-1299 du 24 octobre 2020 portant création d'une prime de fidélisation territoriale dans la fonction publique de l'Etat

NOR : TFPF2025400D

Publics concernés : agents publics dans les services de l'Etat du département de la Seine-Saint-Denis.

Objet : versement d'une prime de fidélisation territoriale à certains agents exerçant leurs fonctions au sein du département de la Seine-Saint-Denis.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1^{er} octobre 2020 pour une durée de 10 ans.

Notice : le présent décret institue une prime de fidélisation territoriale versée aux agents publics, civils et militaires, qui auront exercé, durant cinq années consécutives, leurs fonctions dans le ressort du département de la Seine-Saint-Denis et dans un service ou emploi connaissant, en matière de fidélisation des ressources humaines, des difficultés de nature à y fragiliser durablement la mise en œuvre et les capacités d'adaptation du service public.

Références : le décret peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Vu le code de la défense, notamment son article L. 4123-1 ;

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 916-1 et L. 917-1 ;

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,

Décète :

Art. 1^{er}. – Une prime de fidélisation territoriale est versée aux agents publics, civils et militaires, qui :

- exercent, de façon permanente, leurs fonctions dans le ressort du département de la Seine-Saint-Denis et dans un service ou emploi, au service direct de la population de ce département, connaissant, en matière de fidélisation des ressources humaines, des difficultés de nature à y fragiliser durablement la mise en œuvre et les capacités d'adaptation du service public ;
- et comptent cinq années continues de services effectifs, calculées à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, dans ces services et emplois.

Au sens du présent décret, une interruption de fonctions d'une durée de quatre mois maximum ne constitue pas une rupture du caractère continu des services effectués dans ces services et emplois. Toutefois, la durée de l'interruption n'entre pas dans le calcul du temps de services effectifs prévu à l'alinéa précédent.

Art. 2. – La liste des services et emplois mentionnés à l'article précédent est fixée par un arrêté des ministres chargés du budget et de la fonction publique au regard d'indicateurs traduisant les difficultés de fidélisation des agents publics.

Ils relèvent des services publics suivants :

- service public de l'éducation ;
- police nationale et préfecture ;
- services de greffe judiciaires ;
- administration pénitentiaire et protection judiciaire de la jeunesse ;
- brigade de sapeurs-pompiers de Paris ;
- administrations des finances publiques et de la protection des populations.

Art. 3. – La prime de fidélisation territoriale est versée en une seule fois, au terme des cinq années de services effectifs mentionnées à l'article 1^{er}.

Son montant est fixé par arrêté des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Elle ne peut être perçue qu'une seule fois.

Art. 4. – Nonobstant toute disposition contraire, la prime de fidélisation territoriale est cumulable avec tout autre élément de rémunération de même nature prévu par une disposition de nature réglementaire ou contractuelle.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le montant de la prime de fidélisation territoriale est diminué des sommes versés au titre de l'une des primes, indemnités ou fractions de celles-ci dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à l'article 3.

Art. 5. – I. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2020 pour une durée de 10 ans. Pour les agents affectés dans les services et emplois relevant du service public de l'éducation et désignés en application de l'article 2, le calcul de la condition de durée de services effectifs prévue à l'article 1^{er} débute à la date de la rentrée scolaire des élèves telle que fixée par le calendrier scolaire national de l'année 2020-2021.

II. – Les agents publics en fonction, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, dans les services et emplois désignés en application de l'article 2 peuvent, dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent décret, opter :

– soit pour le bénéfice de la prime de fidélisation territoriale dès lors qu'ils auront accomplis cinq années continues de services effectifs, calculées à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, dans ces services et emplois ;

soit pour le bénéfice d'un versement exceptionnel de la prime de fidélisation territoriale dans les conditions suivantes :

| Durée des services effectifs déjà effectués à la date d'entrée en vigueur du présent décret | Durée des services effectifs restant à effectuer pour obtenir un versement exceptionnel de la prime de fidélisation territoriale |
|---|--|
| Au moins 1 année et moins de 2 années | 4 années |
| Au moins 2 années et moins de 3 années | 3 années |
| Au moins 3 années et moins de 4 années | 2 années |
| Au moins 4 années | 1 année |

Le montant de ce versement exceptionnel est fixé par l'arrêté prévu à l'article 3, est fonction de la durée des services effectifs restant à effectuer par l'agent public et est servi au départ de l'agent. Toutefois, l'agent ayant opté pour ce versement exceptionnel et qui remplirait ultérieurement les conditions fixées à l'article 1^{er} bénéficie de la prime de fidélisation territoriale.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 4 ne sont pas applicables aux agents bénéficiaires d'un versement exceptionnel de la prime de fidélisation territoriale.

III. – Les agents affectés dans les services et emplois désignés en application de l'article 2 qui atteignent la limite d'âge applicable aux corps auxquels ils appartiennent sans avoir pu remplir la condition de durée de services effectifs susmentionnée bénéficient de l'indemnité de fidélisation territoriale au prorata de la durée de leur affectation dans ces services et emplois.

IV. – Les agents en fonction dans les services et emplois désignés en application de l'article 2 à l'expiration du présent décret et qui ne remplissent pas, à cette date, la condition de durée de services effectifs prévue à l'article 1^{er}, bénéficient, à titre personnel, de l'indemnité de fidélisation territoriale dans les conditions prévues par le présent décret au-delà de la durée prévue par le présent décret.

Art. 6. – Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, un rapport du ministre chargé de la fonction publique évalue l'impact de la prime de fidélisation territoriale sur la situation des ressources humaines du département de la Seine-Saint-Denis.

L'arrêté prévu à l'article 2 peut, le cas échéant, faire l'objet d'une actualisation au regard des conclusions de ce rapport.

Les agents affectés dans les services et sur les emplois qui ne figureraient plus sur cet arrêté après actualisation conservent, à titre personnel, le bénéfice de l'indemnité de fidélisation territoriale dans les conditions prévues par le présent décret, s'ils remplissent la condition de durée de services effectifs fixée par l'article 1^{er}.

Art. 7. – Le ministre de l'économie, des finances et de la relance, la ministre de la transformation et de la fonction publiques et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des comptes publics, 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 le 24 octobre 2020.

JEAN CASTEX

Par le Premier ministre :

*La ministre de la transformation
et de la fonction publiques,*

AMÉLIE DE MONTCHALIN

*Le ministre délégué
auprès du ministre de l'économie, des finances
et de la relance, chargé des comptes publics,*
OLIVIER DUSSOPT

*Le ministre de l'économie,
des finances et de la relance,*
BRUNO LE MAIRE

Direction des ressources humaines

Mission de gouvernance ministérielle
des ressources humaines

Paris, le **19 AVR. 2021**
Réf. : 21-000322-1

Le Préfet, Secrétaire général

à

Mesdames et Messieurs les Préfets

Copie à

Monsieur le Préfet, directeur général de la police nationale
Monsieur le général d'armée, directeur général de la gendarmerie nationale

Objet : Renforcement de l'attractivité géographique et fonctionnelle en faveur des personnels administratifs, techniques et spécialisés du ministère (tous périmètres).

PJ : carte ministérielle (indicateurs) et classement départemental.

Au-delà des questions liées aux schémas d'emploi, les politiques RH conduites dans nos services se trouvent souvent contraintes par des problématiques d'attractivité fonctionnelle ou géographique. Bien qu'identifiées parfois depuis longtemps, ces situations souffraient d'un défaut d'analyse systématique sur la base de critères objectifs, permettant d'engager des actions ciblées.

C'est à ce titre que la DRH a conduit ces derniers mois des travaux importants afin de répondre aux constats partagés avec plusieurs responsables territoriaux et d'éclairer la mise en œuvre, notamment, des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 25) et des nouvelles lignes directrices de gestion. Sur la base de ce premier texte, les employeurs publics peuvent, par exemple, fixer **des critères subsidiaires pour départager les candidats** à une mutation, et notamment "conférer une priorité au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement". Cette disposition légale a été portée par le ministère de l'intérieur lors de la préparation du texte.

*

Afin d'identifier les territoires ou zones susceptibles d'être éligibles à ce dispositif, la DRH a conduit depuis un an **un groupe de travail « attractivité géographique et fonctionnelle »** afin de procéder à un large recueil de données portant sur l'ensemble des corps gérés par la direction des ressources humaines (corps des filières administratives, techniques et spécialisées), quel que soit leur univers professionnel d'affectation au sein de la France métropolitaine (l'outre-mer devant être étudié ultérieurement).

Les travaux, qui se sont surtout basés sur les données du SIRH DIALOGUE 2 et de l'outil de gestion des campagnes de mobilité MOB-MI (2019), se sont de surcroît appuyés sur l'avis des référents RH et conseillers mobilité carrière au niveau local des organisations syndicales représentées au CTM et sur l'expérience de trois autres ministères (Armées, Justice et Ecologie).

Je précise enfin qu'une mission interministérielle et inter-inspection va prochainement être conduite sur le sujet de l'attractivité. Le ministère de l'intérieur apparaît donc comme précurseur sur ce sujet.

La phase d'analyse des travaux de recueil fait apparaître les grandes lignes directrices suivantes:

- **S'agissant du croisement des indicateurs départementaux définis par le groupe de travail, une vingtaine de départements métropolitains (sur 96) sont identifiés comme présentant des problématiques importantes d'attractivité en 2019. Il s'agit des départements suivants : 93, 75, 92, 94, 61, 36, 74, 91, 78, 77, 69, 27, 04, 31, 80, 19, 95, 38, 28, 21.** Deux autres indicateurs liés aux recrutements concours mettent en évidence des difficultés pour certains concours techniques en Ile-de-France, dans l'Est et le Nord sur des spécialités recherchées (numérique, mécaniciens, ingénieurs techniques, restauration). Un dernier indicateur, lié au coût du logement dans les principales agglomérations métropolitaines rapporté au niveau de rémunération des agents, permet également de donner une idée des difficultés rencontrées par certains agents pour se loger en région parisienne, mais aussi, pour les catégories B et C, dans quelques grandes villes de province (notamment Nice-Menton, Ajaccio, Aix-Marseille, Lyon, Montpellier, Grenoble, Bordeaux, mais aussi Strasbourg et Lille).
- **S'agissant des retours des questionnaires transmis aux référents RH et aux conseillers mobilités carrière, trois types de territoire, concentrant les difficultés, semblent émerger : d'abord des territoires dynamiques, souvent de grandes villes où encore des zones où le coût du logement rend difficile la fidélisation des agents aux revenus modestes (Ile-de-France, Haute-Savoie, Alpes-Maritimes). Les difficultés se situent aussi au sein de territoires ruraux enclavés, qui offrent peu de possibilité d'emploi pour le conjoint (Allier, Ardennes, Aveyron, Cantal, Corrèze, Haute-Saône, Creuse, notamment). Enfin, d'autres territoires proches de zones dynamiques, voire situés entre deux d'entre-elles, présentent également des difficultés d'attractivité (Aisne, Aube, Dordogne, Eure-et-Loir, Haut-Rhin, Haute-Marne, Oise, Saône-et-Loire). Les filières peu attractives sont principalement décrites comme étant les filières liées aux systèmes d'information et de communication (SIC - tous corps), ou encore les filières techniques (catégorie C essentiellement et B : restauration, maintenance automobile, électricité, plomberie, peinture) qui semblent souffrir quasiment partout d'une faible attractivité et de la concurrence du secteur privé. Enfin, des emplois sont signalés par les référents locaux en raison de leur pénibilité particulière : les emplois en contact avec le public (accueil physique ou téléphonique), les services des étrangers, les plateformes (délivrance de titres, Chorus) et enfin les emplois jugés à forte contrainte ou technicité (métiers financiers et budgétaires, secrétariats de direction). Ainsi, le constat local recoupe en grande partie les résultats issus des indicateurs.**

J'ai donc proposé au ministre, qui en a validé le principe, la mise en œuvre des deux premières mesures suivantes :

- **1) la mise en œuvre de la priorité subsidiaire d'affectation (PSA)**
Onze départements jugés les moins « attractifs » au plan ministériel dans le classement final des indicateurs pourraient logiquement être éligibles à cette PSA (dans l'ordre) : 93, 75, 92, 94, 61, 36, 74, 91, 78, 77, 69. Ce choix, qui résulte de la confrontation de dix indicateurs communément utilisés (tels que les indicateurs utilisés par l'IGF sur les travaux relatifs à la « prime 93 »), repose sur une base solide et objective. Ce choix n'introduit pas de distinction entre les univers préfecture, police et gendarmerie, et tient compte de la gestion ministérielle des corps en question. La définition précise des départements concernés donnera lieu prochainement à des échanges avec les représentants du personnel.

Je souhaite également retenir tous les agents administratifs, techniques et spécialisés des départements ainsi ciblés pour plus de simplicité et de lisibilité de la mesure et ainsi éviter de créer des frontières inutiles au niveau local en retenant certains services et pas d'autres. De même, cette mesure pourrait bénéficier aux agents qui auraient déjà effectué trois ans dans le département concerné.

- **2) la mise en œuvre au ministère de l'intérieur de l'Indemnité temporaire de mobilité (ITM)**

L'objectif de cette mesure est de mettre en œuvre le décret interministériel 2008-369 du 17 avril 2008 au sein du ministère. Ce texte est déjà déployé dans d'autres ministères, comme par exemple, au ministère des armées. La DGAFP a elle-même suggéré début décembre 2020, que le ministère de l'intérieur expérimente ce dispositif. Les volumes des effectifs seront nécessairement limités au regard du coût anticipé de cette expérimentation (500 000 euros tous périmètres). L'objectif de cette indemnité étant de favoriser la mobilité des agents sur des emplois dont l'importance est critique, il conviendra sur le plan fonctionnel de prioriser les emplois particulièrement importants pour le fonctionnement de nos services (SGAMI, préfectures, services de police et de gendarmerie) et difficiles à pourvoir (numérique, immobilier, achats, automobile, ou encore communication). Cette expérimentation sera d'abord menée dans quelques départements parmi les moins attractifs. La définition de ces emplois et des territoires concernés est en cours de finalisation avec la DGPN et la DGGN.

Ces deux premières mesures seront portées lors des discussions que nous mènerons avec le ministère chargé des comptes publics dans le cadre du projet de loi de finances pour 2022.

*

Par ailleurs, d'autres mesures font actuellement l'objet de travaux, afin d'améliorer encore la situation dans les zones ou fonctions identifiées comme peu attractives. Des réflexions sont ainsi en cours pour harmoniser le recours au télétravail dans tous les univers professionnels, ou pour mettre en place une mission d'appui de la DRH pour venir en aide aux structures en difficulté marquée (recrutement, mobilité, plan de succession etc.).

Des évolutions sur l'accompagnement sont également examinées, notamment pour le logement des agents ou l'accompagnement professionnel des conjoints en zone peu attractive.

Il s'agit enfin de réfléchir à l'amélioration de notre politique en matière de recrutement, de formation et de communication, afin de favoriser les recrutements dans les zones peu favorables (mise en place de concours nationaux à affectation locales) ou sur des emplois difficiles à pourvoir (communication ciblée, *sourcing*, marque Etat-employeur). Il s'agit finalement d'encourager une politique locale de partenariat (réflexions sur la mise en place d'une convention avec pôle emploi sur deux régions pilotes).

Je vous présenterai ces actions complémentaires avant l'été.

*

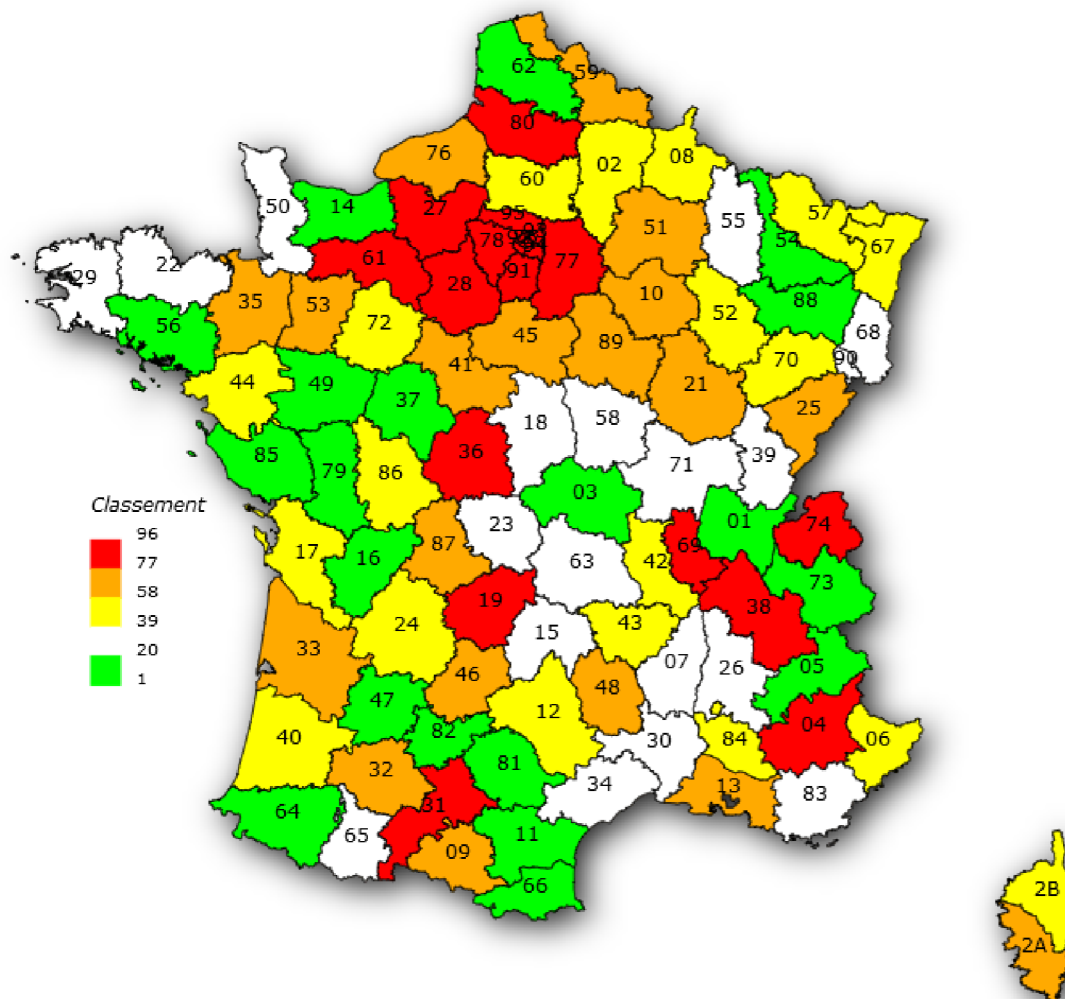
Suite aux échanges que j'ai eus avec certains d'entre vous, nous travaillons par ailleurs à l'identification de compétences rares dans les préfectures avec le moins d'effectifs pour en tirer des enseignements pour notre politique de recrutement et de formation. A cet effet, un questionnaire a été récemment adressé aux préfectures concernées, je vous remercie par avance pour vos contributions.

La direction des ressources humaines reste à votre disposition pour toute précision complémentaire sur ce sujet.


Jean-Benoît ALBERTINI

Carte ministérielle de l'attractivité au ministère en 2019

(Carte issue de la confrontation de dix indicateurs d'attractivité départementaux : en rouge, les moins attractifs et en vert, les plus attractifs – à partir de données 2019 concernant les personnels administratifs, techniques et spécialisés du MI, de tous les périmètres ministériels.)



CLASSEMENT DES 20 DEPARTEMENTS LES MOINS ATTRACTIFS

| Rang | Ministériel | SG | | | PH | | | Effectif | Note | Effectif | Note | Effectif | Note |
|------|------------------------------|------|----------|------------------------|------|----------|------------------------|----------|------|------------------------|------|----------|------|
| | | Note | Effectif | Note | Note | Effectif | Note | | | | | | |
| 1 | 93 - Seine-Saint-Denis | 13,9 | 985 | 61 - Orne | 20,7 | 138 | 93 - Seine-Saint-Denis | 13,7 | 323 | 93 - Seine-Saint-Denis | 14,8 | 90 | |
| 2 | 75 - Paris | 14,8 | 5384 | 93 - Seine-Saint-Denis | 21,6 | 572 | 92 - Hauts-de-Seine | 15,3 | 764 | 92 - Hauts-de-Seine | 15,6 | 238 | |
| 3 | 92 - Hauts-de-Seine | 14,9 | 1483 | 75 - Paris | 22,6 | 2540 | 94 - Val-de-Marne | 20,4 | 227 | 94 - Val-de-Marne | 17,5 | 177 | |
| 4 | 94 - Val-de-Marne | 17,1 | 817 | 94 - Val-de-Marne | 22,8 | 413 | 75 - Paris | 22,8 | 2676 | 74 - Haute-Savoie | 17,6 | 12 | |
| 5 | 61 - Orne | 22,2 | 157 | 89 - Yonne | 24,7 | 132 | 78 - Yvelines | 23,3 | 489 | 78 - Yvelines | 18,2 | 57 | |
| 6 | 36 - Indre | 26,0 | 350 | 38 - Isère | 29,0 | 310 | 91 - Essonne | 24,1 | 332 | 75 - Paris | 21,8 | 168 | |
| 7 | 74 - Haute-Savoie | 26,9 | 243 | 48 - Lozère | 29,2 | 93 | 23 - Creuse | 28,5 | 10 | 91 - Essonne | 24,1 | 7 | |
| 8 | 91 - Essonne | 28,2 | 771 | 10 - Aube | 30,0 | 135 | 28 - Haute-Corse | 29,0 | 31 | 2A - Corse-du-Sud | 25,6 | 35 | |
| 9 | 78 - Yvelines | 28,3 | 946 | 27 - Eure | 30,3 | 152 | 77 - Seine-et-Marne | 29,3 | 468 | 84 - Vaucluse | 26,1 | 5 | |
| 10 | 77 - Seine-et-Marne | 30,4 | 1223 | 92 - Hauts-de-Seine | 32,3 | 481 | 60 - Oise | 29,9 | 58 | 67 - Bas-Rhin | 28,3 | 34 | |
| 11 | 69 - Rhône | 31,7 | 1712 | 32 - Gers | 32,4 | 96 | 87 - Haute-Vienne | 30,0 | 174 | 40 - Landes | 29,1 | 8 | |
| 12 | 27 - Eure | 31,7 | 196 | 41 - Loir-et-Cher | 32,5 | 124 | 80 - Somme | 30,0 | 53 | 59 - Nord | 29,8 | 86 | |
| 13 | 04 - Alpes-de-Haute-Provence | 32,9 | 123 | 06 - Alpes-Maritimes | 33,4 | 335 | 69 - Rhône | 31,4 | 545 | 34 - Hérault | 31,5 | 48 | |
| 14 | 31 - Haute-Garonne | 34,4 | 882 | 74 - Haute-Savoie | 33,6 | 175 | 88 - Vosges | 31,5 | 27 | 57 - Moselle | 32 | 89 | |
| 15 | 80 - Somme | 34,8 | 291 | 31 - Haute-Garonne | 34,0 | 555 | 10 - Aube | 31,5 | 52 | 17 - Charente-Maritime | 32,1 | 101 | |
| 16 | 19 - Corrèze | 35,1 | 193 | 44 - Loire-Atlantique | 35,1 | 449 | 74 - Haute-Savoie | 32,3 | 56 | 31 - Haute-Garonne | 32,6 | 57 | |
| 17 | 95 - Val-d'Oise | 35,2 | 757 | 46 - Lot | 35,7 | 90 | 45 - Loiret | 32,3 | 118 | 30 - Gard | 32,7 | 7 | |
| 18 | 38 - Isère | 35,5 | 436 | 69 - Rhône | 35,7 | 1050 | 31 - Haute-Garonne | 33,4 | 270 | 45 - Loiret | 33,4 | 50 | |
| 19 | 28 - Eure-et-Loir | 36,0 | 179 | 35 - Ile-et-Vilaine | 36,0 | 771 | 13 - Bouches-du-Rhône | 33,8 | 589 | 07 - Ardèche | 33,8 | 5 | |
| 20 | 21 - Côte-d'Or | 36,7 | 567 | 53 - Mayenne | 36,4 | 126 | 79 - Deux-Sèvres | 34,0 | 19 | 87 - Haute-Vienne | 34,1 | 87 | |

ETAT-MAJOR ZONAL DE SECURITE INTERIEURE DE LA REGION X

Secrétariat zonal

1 SA
3 AA

Chef de l'état-major zonal (actif/militaire)

Adjointe au chef de l'état-major zonal (active/militaire)

RZSSI
1 TSIC

Service zonal de coordination opérationnelle

Chef SZCO (actif/militaire)

2 SA
2 AA

Service zonal de contrôle interne

Cheffe SZCI (active/militaire)

1 SA
3 AA
1 AT (réfèrent armes)

Service zonal de soutien opérationnel

Cheffe SZSO
1 AAE
1AA

Bureau zonal de planification opérationnelle

Chef BZPO (actif/militaire)

Adjointe chef BZPO (active/militaire)

1 SA
2 AA

15 agents chargés de planification opérationnelle (actifs/militaires)

Bureau zonal de renfort opérationnel de crise

Cheffe BZROC (active/militaire)

Adjoint chef BZROC (actif/militaire)

1 SA
1 AA

5 agents chargés de renfort opérationnel de crise (actifs/militaires)

Bureau zonal des audits

Cheffe du BZA (active/militaire)

Adjointe à la cheffe du BZA
1AAE

5 auditeurs (actifs/militaires)
2 SA

Bureau zonal de discipline

Cheffe du BZD (active/militaire)

Adjointe à la cheffe du BZD (active/militaire)

1 SA
3 AA

5 enquêteurs administratifs (actifs/militaires)

Bureau zonal de maîtrise des risques et de prévention

Chef du BZMRP (actif/militaire)

1 AA

5 conseillers prévention (actifs/militaires)

Bureau zonal des ressources humaines

Cheffe du BZRH
1 AAE

Adjointe à la cheffe du BZRH
1SA

Chargées de gestion RH
5 AA

Bureau zonal des finances

Cheffe du BZF
1SA

Chargées de gestion financière
3AA

Bureau zonal immobilier et logistique

Chef du BZIL
1 CST

Chargés de soutien logistique
3 AT
2 contractuels CDI
2 contractuels CDD

Bureau zonal informatique et transmissions

Chef BZIT
1 TSIC

4 ASIC

Bureau zonal de soutien auto

Chef BZSA
1 CST

Section motos-VL
1CST
4 AT

2 contractuels CDI
2 contractuels CDD

Section lanceurs d'eau
2 AT

Section blindés
2 AT

ETAT-MAJOR ZONAL DE SECURITE INTERIEURE DE X...

| EMPLOI | Service | Corps | Nombre | Occupé | Vacant depuis |
|------------------------------|-----------------------------|-----------------|--------|--------|---------------|
| Secrétaire zonal | secrétariat zonal EMZSI R X | SA | 1 | X | |
| assistant administratif | secrétariat zonal EMZSI R X | AA | 3 | X | |
| RZSSI | secrétariat zonal EMZSI R X | TSIC | 1 | X | |
| Secrétaire administratif | SZCO | SA | 2 | X | |
| assistant administratif | SZCO | AA | 2 | X | |
| Secrétaire administratif | BZPO | SA | 1 | X | |
| assistant administratif | BZPO | AA | 2 | X | |
| secrétaire administratif | BZROC | SA | 1 | X | |
| assistant administratif | BZROC | AA | 1 | X | |
| secrétaire administrative | SZCI | SA | 1 | | 01 09 2021 |
| assistant administratif | SZCI | AA | 3 | X | |
| réfèrent armes | SZCI | AT | 1 | | 01 06 2021 |
| adjointe chef BSZ | BZA | AAE | 1 | | 01 06 2022 |
| auditeur | BZA | SA | 2 | X | |
| secrétaire administratif | BZD | SA | 1 | X | |
| assistant administratif | BZD | AA | 3 | X | |
| assistant administratif | BZMRP | AA | 1 | | 01 03 2022 |
| cheffe SZSO | SZSO | AAE | 1 | X | |
| assistant administratif | SZSO | AA | 1 | | 01 05 2022 |
| cheffe BZRH | BZRH | AAE | 1 | X | |
| adjointe cheffe BZRH | BZRH | SA | 1 | X | |
| chargé de gestion RH | BZRH | AA | 5 | X | |
| cheffe BZF | BZF | SA | 1 | X | |
| chargé de gestion financière | BZF | AA | 3 | X | |
| Chef BZIL | BZIL | CST | 1 | X | |
| chargé de soutien logistique | BZIL | AT | 3 | X | |
| chargé de soutien logistique | BZIL | contractuel CDI | 2 | | 01 10 2021 |
| chargé de soutien logistique | BZIL | contractuel CDD | 2 | | 01 10 2021 |
| chef BZIT | BZIT | TSIC | 1 | | 01 09 2021 |
| assistant informatique | BZIT | ASIC | 4 | X | |
| chef BZSA | BZSA | CST | 1 | X | |
| chef section motos-VL | BZSA | CST | 1 | X | |
| mécanicien | BZSA | AT | 8 | X | |
| mécanicien | BZSA | contractuel CDI | 2 | X | |
| mécanicien | BZSA | contractuel CDD | 2 | | 01 03 2022 |

L'ITM, c'est bien mais quand c'est plus juste

Critiques
ITM

Suivez Nous :
[Bit.ly/CritiquesITM](https://bit.ly/CritiquesITM)

Collectif Critiques_ITM

@critiquesitm

Suivre

Collectif Critiques de l'ITM
Décryptages, desintox, argumentaires

 A rejoint Twitter en septembre 2022

215 abonnements

3,1 k abonnés

Tweets

Tweets et réponses

Médias

J'aime

Critiques
ITM

 Tweet épinglé

Collectif Contestation_ITM @critiquesitm - 2 mars 2023

#Equité - Pourquoi, à poste équivalent, un agent peut-il toucher 6000, 8000 ou 10000 euros ? Pourquoi, dans certaines préfectures, les secrétaires du préfet sont concernées tandis que pour d'autres, ce sont les agents du guichet étrangers ? Il n'y a pas de cohérence nationale !

Critiques
ITM

Collectif Contestation_ITM @critiquesitm – 26 février 2023

Et on parle #Equité ? Les catégories A sont les mieux servies. A côté de cela, rien pour les ouvriers d'Etat ! Rien pour les services centraux et rien pour l'outre-mer. On parle aussi des CDD ?

Critiques
ITM

Collectif Contestation_ITM @critiquesitm – 15 février 2023

Et pourquoi l'ITM n'est pas défiscalisée ? Il y aura un effet de bord l'année suivante pour les agents concernés !



Collectif Contestation_ITM @critiquesitm – 7 février 2023

#Les_Oubliés = plus de techniciens SIC, plus d'adjoints techniques dans les services
! EXIGEONS l'ITM pour nos camarades dont on a trop besoin dans les services !



Collectif Contestation_ITM @critiquesitm – 31 janvier 2023

Le ministère communique sur les ITM : 157 primes budgétées pour l'ensemble des PATS du ministère, on se moque du monde. Ce n'est pas assez. Ça manque d'ambition !