

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