

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
DE L'OUTRE-MER

Secrétariat Général ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Direction des Ressources Humaines
Sous-direction des personnels
Bureau des finances, de la paie et de la prévision

Référence document : **090810**

Paris, le **12 AOUT 2009**

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales

à

**Monsieur le préfet de la région Ile-de-France
Secrétariat général**

Objet : Détermination de la réserve d'objectifs pour 2009 des personnels des filières administrative, technique, spécialisée et de service social en fonction et payés par votre préfecture.

La présente circulaire a pour objet de porter à votre connaissance les modalités de mise en œuvre de la réserve d'objectifs pour les personnels de la filière administrative, technique, spécialisée et de service social en fonction dans votre préfecture.

1- Le contexte général

Mise en place en 2007, la réserve d'objectifs, qui peut être versée à l'ensemble des agents, est reconduite en 2009 en administration centrale comme en services déconcentrés. Désormais, la police nationale met également en place une réserve d'objectifs pour les agents rémunérés sur son programme.

La réserve d'objectifs reste indépendante des TMO et ne constitue nullement une prime nouvelle. Ce dispositif répond à la nécessité de développer un management qui tienne compte de l'atteinte des objectifs et de la façon de servir des agents. Il vise, notamment, à harmoniser et mieux encadrer les conditions d'attribution des compléments de rémunération en fonction de la manière de servir et des résultats obtenus, tout en réservant des possibilités d'adaptation en fonction du contexte local et du dialogue social, sous la responsabilité des préfets, directeurs et chefs de service.

2- Les objectifs de la réserve d'objectifs

La réserve d'objectifs s'inscrit dans la continuité du dispositif mis en place en 2007 et préfigure les réformes annoncées par la DGAFP du régime indemnitaire. Je vous remercie donc de bien vouloir vous impliquer personnellement dans l'explication de ce dispositif, afin que les agents en perçoivent l'intérêt.

En effet, la réserve d'objectifs donne des marges de manœuvre complémentaires à l'ensemble des préfetures, afin de valoriser le travail des agents ou des équipes.

3- Les modalités de financement de la réserve d'objectifs

Pour cette année, vous devez prévoir en dépenses un montant de **400 € par ETPT**. Le financement de cette indemnité est assuré selon les modalités suivantes :

- 41 € qui ont été mis en base dans les BOP régionaux ;
- 359 € qui ont été délégués en juillet 2009 par la direction de la modernisation et de l'action territoriale (DMAT).

Il convient de préciser que le montant de 400 € par ETPT doit seulement être considéré comme la base de calcul de l'enveloppe nécessaire au financement de la réserve d'objectifs. Cela ne signifie pas pour autant que les agents percevront individuellement 400 €.

4- Les agents éligibles

L'attribution de la réserve d'objectifs devra être étroitement articulée avec l'atteinte des objectifs déterminés dans le cadre des entretiens professionnels des agents.

En effet, si les agents fortement sollicités par la mise en œuvre d'une réforme, la gestion de crises, le surcroît momentané d'activité peuvent à l'évidence être bénéficiaires de cette prime, je vous recommande de prendre également en considération les agents qui, affectés à des missions moins visibles, participent au bon fonctionnement courant de votre service et se manifestent par la qualité de leur travail, par leur engagement personnel ou leur esprit d'équipe, leur implication dans la modernisation des procédures ou des projets de service.

La réserve d'objectifs n'a en aucun cas vocation à bénéficier à l'ensemble des personnels, ni à être attribuée de façon égalitaire à l'ensemble des bénéficiaires. Elle doit néanmoins être attribuée à 40% des agents au minimum. Je vous remercie d'être particulièrement vigilant sur ce point.

En outre, si ce complément indemnitaire n'est attribué, chaque année, qu'à une partie des personnels, tous les fonctionnaires, quels que soient leur catégorie ou leur niveau de responsabilité ont vocation à en bénéficier, à titre individuel ou dans le cadre d'une équipe, **et plus spécialement, dans cette dernière hypothèse, les personnels de catégorie C.**

Je vous rappelle que sont éligibles à la réserve d'objectifs les agents titulaires ou réalisant leur année de stage, en fonction et payés par vos préfetures, imputés sur les programmes 108. En revanche, en sont exclus les agents contractuels si leur contrat ne prévoit pas le bénéfice de primes, et les ouvriers d'Etat pour lesquels leur statut ne le permettent pas.

Je vous rappelle également que les formateurs internes à temps plein et les assistantes sociales titulaires, qui ont été transférés en 2007 sur le programme 108, ont vocation à émarger à la réserve d'objectifs.

Enfin, concernant les agents mis à disposition, l'interdiction de complément de rémunération, qui était auparavant applicable à certains cas de mise à disposition, est abrogée¹. Désormais, les agents mis à disposition au sein de vos services sont éligibles à la réserve d'objectifs. J'appelle toutefois votre attention sur le fait que ces agents ne sont pas pris en compte dans la constitution de l'enveloppe qui vous est allouée.

Dans le cadre de la mise en place des BOP régionaux, il convient de définir une doctrine commune de ce complément de rémunération tout en veillant à ce que le quantum minimal de 40% soit respecté dans chacune des préfectures de département.

5- Le montant et les modalités de versement de la réserve d'objectifs

Le montant maximal pouvant être attribué à un agent est fixé à 850€.

Néanmoins, et afin de tenir compte de situations tout à fait particulières, une exception à ce dispositif est possible : vous pourrez porter la réserve d'objectifs à un montant maximum de 1 000€. Ces cas sont laissés à votre arbitrage. Je vous recommande néanmoins de veiller à leur conserver un caractère exceptionnel ; je vous rappelle, en effet, que la répartition de la réserve d'objectifs se fait à enveloppe fermée.

En outre, malgré les tensions budgétaires qui pourraient vous conduire à attribuer des montants sensiblement en-deçà du plancher de 50 € par agent, il n'apparaît pas pertinent d'attribuer ce complément indemnitaire à des niveaux très bas qui réduiraient à néant l'objectif recherché.

Les agents du MIOMCT gérés par le Secrétariat général, affectés dans les services de la police nationale et payés sur le programme 176, peuvent être éligibles à une fraction de la réserve d'objectifs, cumulable le cas échéant à la prime de résultats exceptionnels qui peut être versée aux agents de la police nationale dans la limite de 1 000€.

Enfin, le versement de la réserve d'objectifs peut être positionné indifféremment sur l'IEMP, IFTS ou l'IAT, sous la condition de respecter le plafond réglementaire (cf. tableau des maxima joint à la circulaire n° 090712 du 29 juillet 2009 relative aux taux moyens d'objectif).

6- La concertation avec les organisations syndicales

Les modalités de répartition de la réserve d'objectifs seront arrêtées après avis du CTP local. Elles doivent se fonder sur des critères particuliers au regard des missions, des dossiers et des objectifs incombant aux différents services de la préfecture, en prenant en considération les travaux accomplis en équipe, ou les mérites individuels.

7- L'information des agents

Vous voudrez bien veiller à la notification **par écrit à chaque agent** du montant de la réserve d'objectifs, au même titre que la communication du TMO, en distinguant clairement les deux dispositifs.

8- La cohérence de la politique managériale

Je vous invite à être particulièrement vigilants à une cohérence entre le régime indemnitaire attribué et les appréciations sur la manière de servir de l'agent pour l'année écoulée telles qu'elles apparaissent dans la fiche relative à l'entretien professionnel.

¹ Cf. circulaire n°2167 du 5 août 2008 relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat.

Je vous conseille également de veiller à la cohérence et à l'objectivité dans les choix faits des bénéficiaires, tant au niveau des critères, que des montants arrêtés.

*

*

*

Je vous informe qu'un bilan sera réalisé sur la gestion du régime indemnitaire en 2009.

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout élément d'information complémentaire que vous pourriez souhaiter.

Le directeur des ressources humaines



Bernard SCHMELTZ