

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,  
DE L'OUTRE-MER  
ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

*Secrétariat Général*

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

Référence document : **090807**

Paris, le **12 AOUT 2009**

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

à

**Monsieur le chef de service de l'Inspection générale de l'administration,  
Mesdames et messieurs les directeurs généraux, directeurs et chefs de service,  
(hors DGPN, Préfecture de police et préfecture de Paris),**

**Objet :** Détermination de la réserve d'objectifs et de la prime « article 10 » pour 2009 des personnels des filières administrative, technique, spécialisée et de service social de l'administration centrale (gestion DRH) et de la DSC.

La présente circulaire a pour objet de porter à votre connaissance les modalités de mise en œuvre de la réserve d'objectifs et de la prime « article 10 » pour les personnels des filières administrative, technique, spécialisée et de service social en fonction dans vos services.

**1. La réserve d'objectifs**

➤ **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. Depuis 2008, la police nationale dispose également d'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 mode de management qui tient 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.

➤ Les objectifs de la réserve d'objectifs

La réserve d'objectifs donne des marges de manœuvre afin de :

- faciliter la mobilité des agents d'une direction à une autre en permettant à un service accueillant un agent bénéficiaire d'un TMR (taux moyen réel) plus fort que le TMO de son grade de pouvoir lui maintenir son régime indemnitaire, sans devoir le financer par un prélèvement sur les taux réels appliqués aux autres agents en fonction dans cette direction. La mobilité ne doit pas, en effet, être pénalisante pour des agents qui cherchent à diversifier leur carrière ;

- valoriser le travail accompli pendant l'année par les équipes qui ont eu à répondre à des missions importantes ou exceptionnelles au sein d'une direction. Sur ce point, il s'agit de faciliter la prise en compte de situations que la seule modulation des TMO selon la valeur professionnelle individuelle ne pourrait satisfaire qu'imparfaitement ;

- valoriser le travail accompli par un agent particulièrement sollicité au cours de l'année.

➤ Les modalités de financement de la réserve d'objectifs

Cette année, en ce qui concerne l'administration centrale, la dotation qui vous sera attribuée au titre de la réserve d'objectifs sera établie sur la base de **400€ par ETPT** en fonction des effectifs présents dans vos services au 31 août 2009.

Pour les agents bénéficiant d'un TMO de service déconcentré, cette dotation sera calculée sur la base de **350€ par ETPT**.

Cela ne signifie pas pour autant que les agents percevront individuellement le montant de ces dotations.

➤ Les agents éligibles

L'attribution de la réserve d'objectifs doit 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 être à l'évidence 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 du secrétariat général les agents titulaires ou réalisant leur année de stage imputés sur les programmes 128, 161, 216, 307 et 108. En revanche, en sont exclus les agents contractuels si leur contrat ne prévoit pas le bénéfice de primes, les policiers actifs et les ouvriers d'Etat pour lesquels leur statut ne le permettent pas.

Concernant les agents mis à disposition, l'interdiction de complément de rémunération, qui était auparavant applicable à certains cas de mise à disposition, est abrogée<sup>2</sup>. 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 pour la constitution de l'enveloppe qui vous est allouée.

➤ **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 et que la direction des ressources humaines veillera particulièrement au respect de ce critère.

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€.

➤ **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.

➤ **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 telle qu'elles apparaissent dans la fiche relative à l'entretien professionnel.

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.

## **2. L'enveloppe destinée aux personnels relevant de l'article 10 en administration centrale**

Pour assurer le versement de ce complément indemnitaire, je vous remercie de bien vouloir m'indiquer la liste de vos collaborateurs en fonction au sein de l'administration centrale, par catégorie et grade, pouvant prétendre à l'article 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat pour l'année 2009, et de me transmettre, si ce n'est pas déjà fait, le formulaire correspondant, visé par l'autorité hiérarchique.

Le bénéfice de ce complément est acquis, au taux forfaitairement fixé, dès lors que l'agent relève effectivement du régime résultant de l'article 10, sauf cas particuliers que vous voudrez bien justifier par note. Quelle que soit la date à laquelle l'option serait intervenue ou en cas de temps partiel ou de nomination de l'agent en cours d'année, le montant sera proratisé par mes soins.

---

<sup>2</sup> Cf. circulaire n°2167 du 5 août 2008 relative à la réforme du régime de la mise à disposition des fonctionnaires de l'Etat.

