

DIRECTION DU BUDGET

Paris, le 8 OCT. 2007

TÉLÉDOC 246
139, RUE DE BERCY
75572 PARIS CEDEX 12

LE MINISTRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

N° SD2-07-1851

À MESDAMES ET MESSIEURS LES MINISTRES
ET SECRETAIRES D'ETAT

Objet : Rémunération des dirigeants des établissements publics de l'Etat à caractère administratif et assimilés.

Dans le cadre de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), la plupart des établissements publics de l'Etat à caractère administratif (EPA) et assimilés, notamment les plus importants, deviennent des opérateurs de programme et doivent s'inscrire dans une logique d'objectifs et de résultats.

Plus généralement, la rémunération des dirigeants des établissements publics a vocation à s'inscrire dans cette logique. Pour ce faire, il convient de fixer leur rémunération en tenant compte du niveau des fonctions exercées et des résultats obtenus, mais aussi de la carrière de chacun.

Cette rémunération est fixée par lettre du ministre chargé du budget, sur proposition du (des) ministre(s) de tutelle.

I - Les dirigeants concernés

Sont concernés les dirigeants des EPA soumis au contrôle financier prévu par le décret n° 2005-757 du 4 juillet 2005 et des établissements assimilés tels que : les établissements publics nationaux à caractère scientifique et technologique (EPST) et les grands établissements à caractère scientifique, culturel et professionnel au sens de l'article L.717-1 du code de l'éducation.

Sont également concernés les dirigeants d'organismes investis d'une mission de service public pour la gestion des régimes obligatoires de sécurité sociale, ainsi que ceux des groupements d'intérêt public (GIP) non soumis au décret n° 53-707 du 9 août 1953 modifié relatif au contrôle de l'Etat sur les entreprises publiques et certains organismes ayant un objet d'ordre économique ou social.

Ces dirigeants, désignés par l'Etat, par décret ou arrêté, exercent des fonctions expressément mentionnées, soit dans la liste annexée au décret n° 59-587 du 29 avril 1959 modifié relatif aux nominations aux emplois de direction de certains établissements publics, entreprises publiques et sociétés nationales, soit dans les textes législatifs ou réglementaires instituant les EPA ou les organismes assimilés.

Les dirigeants régis par des textes statutaires spécifiques ne sont pas concernés par ce dispositif, sauf si l'abrogation de ces textes est proposée par leur(s) ministère(s) de tutelle.

Chaque ministère est ainsi invité à abroger les statuts d'emplois des dirigeants des établissements relevant de sa tutelle devenus obsolètes. La diversité des situations des personnes désignées pour occuper ces emplois conduit, en effet, trop souvent à prendre des mesures dérogatoires.

Copies : - CBCM
- CGEFI

II - Le contrat

Les emplois des dirigeants relevant du dispositif sont des emplois contractuels occupés, soit par des fonctionnaires en position de détachement ou en position hors cadres, soit par des agents non titulaires.

La nomination à ces emplois donne lieu à la signature d'un contrat qui, outre les dispositions communes applicables en la matière, tient compte des particularités de ce type d'emploi à la décision du gouvernement ou des autorités ministérielles de tutelle.

Ainsi doivent être mentionnés le décret ou l'arrêté de nomination, la durée du mandat, la décision relative à la rémunération du dirigeant, les divers éléments composant cette rémunération, les modalités de leur attribution et leur évolution.

Doivent être également rappelées les procédures applicables lors d'une éventuelle révocation (rupture immédiate du contrat), ainsi que les conséquences financières en résultant, notamment pour les agents non titulaires.

III - La nouvelle architecture de la rémunération des dirigeants

La rémunération des dirigeants concernés est constituée de deux éléments distincts : une part fixe et une part variable

La part fixe, versée mensuellement, comporte une composante fonctionnelle, complétée, le cas échéant, par une composante individuelle, lorsque la situation de l'intéressé le justifie.

La part fixe est valable pour la durée du mandat, sauf à ce qu'une évolution particulière des missions justifie un réexamen de la composante fonctionnelle. Elle peut, toutefois, être revalorisée par référence à l'évolution de la valeur du point de la fonction publique.

Cette rémunération est exclusive de toute prime ou indemnité¹, hormis celles à caractère familial.

1°) Composante fonctionnelle

La part fonctionnelle de la rémunération des dirigeants concernés par cette nouvelle architecture est basée sur une cotation des emplois.

Chaque ministère est donc invité à coter les établissements et les organismes placés sous sa tutelle et entrant dans le champ d'application de la présente circulaire.

Les critères retenus pour établir cette cotation peuvent être les suivants :

- budget,
- effectif,
- existence et importance d'un réseau territorial,
- accueil public,
- enjeux stratégiques particuliers pour les politiques publiques, etc...

Ce classement permet de mesurer les responsabilités des intéressés et de les relier à une part fonctionnelle exprimée sous la forme d'un montant brut annuel appelé à constituer une référence stable dans le temps.

Mes services, à l'occasion de l'examen de vos propositions, sont chargés de veiller à assurer une cohérence de la cotation pour l'ensemble des ministères.

2°) Composante individuelle

La composante individuelle, qui complète, le cas échéant, la composante fonctionnelle, dépend du niveau de la carrière de l'agent à la date de sa nomination, des fonctions exercées précédemment et des rémunérations antérieurement perçues, hormis la part de ces rémunérations attachée à des fonctions très spécifiques telles que membre d'un cabinet ministériel.

La composante individuelle n'est pas reconductible au successeur.

¹ Y compris l'indemnité de résidence.

3°) *Part variable*

La part variable est fixée en pourcentage de la part fonctionnelle. Elle n'excède pas, sauf exception, 20 % de cette dernière.

La part variable versée à l'intéressé tient compte des résultats obtenus au regard des objectifs annuels notifiés à l'intéressé et d'une appréciation portée sur ses compétences personnelles et sur le fonctionnement de l'établissement ou de l'organisme.

Les objectifs sont notifiés par écrit à l'intéressé au plus tard au cours du premier trimestre de l'année civile sur laquelle porte l'évaluation. A défaut, la part variable n'est pas versée.

Ces objectifs, affectés chacun d'un coefficient, sont en nombre limités et accompagnés d'indicateurs quantifiables permettant de mesurer leur degré de réalisation.

Ils sont définis par le(s) ministère(s) assurant la tutelle de l'établissement ou de l'organisme, en concertation avec le président du conseil d'administration et le contrôleur financier concerné.

Ces objectifs annuels ne se confondent pas avec la lettre de mission adressée au dirigeant à l'occasion de sa prise de fonction. Toutefois, cette lettre de mission, le contrat d'objectifs signé par l'établissement, les missions de ce dernier telles que définies par les textes qui l'ont créé et, s'il s'agit d'un opérateur, les objectifs et indicateurs du projet annuel de performance, constituent les principales sources où sont puisés les objectifs assignés au dirigeant.

Après concertation avec le président du conseil d'administration et le contrôleur financier, la part variable est versée, en une seule fois, sur décision de votre part, au début de l'année suivant celle sur laquelle porte l'évaluation.

IV – Calcul des droits à pension

1°) *Cas du dirigeant ayant la qualité de fonctionnaire*

- S'il est en position de détachement, dès lors que l'emploi ne conduit pas à pension², le fonctionnaire cotise pour sa retraite au régime des fonctionnaires sur la base du traitement indiciaire détenu dans son corps d'origine et du régime indemnitaire, limité à 20 % du traitement indiciaire, soumis à cotisation au titre du régime de retraite additionnel de la fonction publique³.

- S'il est en position hors cadres, le fonctionnaire peut cotiser aux régimes de retraite de droit commun sur la base de sa rémunération de dirigeant.

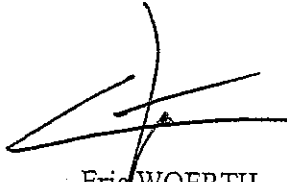
2°) *Cas du dirigeant n'ayant pas la qualité de fonctionnaire*

Le dirigeant cotise pour sa retraite aux régimes de droit commun (régime général et IRCANTEC dans la plupart des cas) sur la base de sa rémunération de dirigeant, toutes parts confondues, dans les conditions fixées par les différents régimes.

V – Procédure de saisine

Le(s) ministère(s) de tutelle de l'établissement ou de l'organisme concerné saisit mes services d'une proposition de rémunération exprimée en montants bruts annuels.

Chaque saisine est accompagnée des documents nécessaires⁴ à la bonne appréciation de la situation du dirigeant concerné.



Eric WOERTH

² Au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite ou de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

³ Cf. le décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique.

⁴ Notamment d'une fiche financière faisant apparaître sa situation administrative et les divers éléments de sa rémunération brute annuelle antérieure.