



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Paris, le **27 NOV. 2020**

Le Ministre de l'Économie, des Finances
et de la Relance

Le Ministre délégué auprès du Ministre de l'Économie,
des Finances et de la Relance,
chargé des Comptes publics

NOR : CCPB2025632C

à

Mesdames et Messieurs les Ministres
et Secrétaires d'Etat

Objet : Circulaire relative à la mise en œuvre du décret n° 2017-870 du 9 mai 2017 relatif à la rémunération de certains dirigeants d'établissements publics de l'État

La présente circulaire annule et remplace la circulaire n° CPAB1716430C du 7 août 2017 relative à la mise en œuvre du décret n° 2017-870 du 9 mai 2017 relatif à la rémunération de certains dirigeants d'établissements publics de l'État.

Cette circulaire actualise les directives applicables sur les deux sujets suivants :

- la nécessité d'une procédure en amont de la nomination d'un dirigeant visant à déterminer une position unique de l'État en matière de rémunération au stade du recrutement du futur dirigeant – cf. « Formaliser une procédure amont » (page 2).
- les caractéristiques respectives de la part variable, qui doit être systématiquement portée à 25 % de la rémunération fonctionnelle, et du complément personnel, qui ne peut excéder 20 % de la rémunération fonctionnelle du poste – cf. « Les différentes composantes de la rémunération » (page 3)

1. Périmètre des établissements et des dirigeants concernés

1.1. Les établissements concernés

Le périmètre retenu est celui des dirigeants des établissements publics soumis aux titres Ier et III du décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP), à l'exception des établissements sous statut d'EPIC qui sont soumis aux dispositions de l'article 3 du décret du 9 août 1953 modifié relatif au contrôle de l'État sur les entreprises publiques nationales et certains organismes ayant un objet d'ordre économique ou social ainsi que les établissements dont la rémunération du dirigeant est déterminée par le décret n° 67-290 du 28 mars 1967 modifié fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'État et de ses EPA en service à l'étranger.

Les directeurs généraux de Pôle Emploi et de France compétences figurent également dans le périmètre d'application du décret du 9 mai 2017.

Ainsi, le décret s'applique aux établissements publics à caractère administratif de l'État, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent (EPA nationaux, EPST, EPSCP, EP sui generis...).

1.2. Les dirigeants

Le terme de dirigeant, au sens du décret du 9 mai 2017, renvoie à la personne qui est nommée par l'État et qui, quel que soit son titre, exerce la plus haute fonction exécutive mentionnée dans les statuts de l'établissement. Le décret ne concerne pas les autres dirigeants.

2. Procédure de saisine

2.1. Pour une demande relative à l'application de l'article 3 – dirigeant en position statutaire

Afin de favoriser la mobilité des dirigeants et cadres dirigeants au sein de la fonction et du secteur publics, la rémunération statutaire associée à un emploi peut être complétée par une indemnité dont le montant est fixé par le ministre chargé du budget au vu de la situation de l'intéressé (cf. point 3.1).

Le ministre de tutelle de l'établissement saisit le ministre chargé du budget d'une proposition d'indemnité accompagnée des éléments permettant d'en apprécier la pertinence.

2.2. Pour une demande relative à l'application de l'article 4 – dirigeant recruté sur contrat

Lorsque la rémunération n'est pas déterminée par un statut d'emploi ou l'occupation de l'emploi ou de la fonction en position d'activité ou de détachement dans un corps, la rémunération est fixée par décision du ministre chargé du budget (cf. point 3.2).

– *Formaliser une procédure « amont »*

Il est nécessaire qu'avant toute nomination d'un dirigeant d'établissement public, des échanges aient lieu au niveau approprié entre le ministère intéressé et le ministre chargé du budget sur le niveau et la structure de la rémunération envisagée par le ministère assurant la tutelle de l'organisme concerné. La bonne appréhension de la rémunération qui peut être offerte sur un poste est en effet une composante à part entière du processus de sélection des futurs dirigeants et permet ainsi de bien cibler le vivier potentiel.

En outre, ces échanges permettront de réduire les délais d'instruction des décisions ministérielles une fois le candidat sélectionné.

Dans le cadre de cette procédure « amont », les candidats seront ainsi notamment informés que leur rémunération comprendra un élément variable plafonnée à 25 % du montant de la part fonctionnelle attachée à l'emploi auquel ils postulent, et dont le versement intervient l'année suivant l'exercice auquel il se rapporte.

– *Constitution du dossier de saisine :*

Une fois l'identité du dirigeant pressenti connue, le ministre de tutelle¹ de l'établissement saisit le ministre chargé du budget d'une proposition de rémunération exprimée en numéraire et en valeur brute annuelle.

Cette demande devra être accompagnée du bordereau de saisine complété et assorti des différentes pièces demandées (cf. annexe n° 1).

Elle sera, le cas échéant, complétée de la communication des avantages de toute nature liés à la fonction dont le dirigeant est susceptible de bénéficier par l'effet de textes particuliers ou d'une délibération du conseil d'administration de l'établissement.

Cette disposition permet au ministre chargé du budget de prendre sa décision en étant dûment informé des avantages annexes dont peut bénéficier l'intéressé.

¹ Si la demande est formulée par délégation du ministre, il convient qu'elle émane du directeur de son cabinet ou du secrétaire général du ministère concerné

– *Déterminants de la rémunération de référence :*

Les dossiers ne seront traités que s'ils sont complets ; l'exhaustivité des pièces nécessaires à l'instruction constitue un des moyens de réduire les délais de traitement.

Il convient tout d'abord de déterminer la rémunération antérieure qui va servir de référence pour apprécier la nouvelle situation de l'intéressé. Pour un fonctionnaire, on peut retenir comme rémunération de référence celle perçue dans le corps d'origine ou l'emploi précédemment occupé. Les éléments de rémunération non pris en compte pour l'appréciation de la rémunération antérieure sont notamment les indemnités pour sujétions particulières perçues en cabinet ministériel et les rémunérations accessoires.

La perte des avantages en nature dont bénéficiait l'intéressé dans son poste antérieur (par exemple un logement de fonction) n'a pas vocation à être compensée.

De manière générale, il n'y a pas de droit au maintien de la rémunération fixe antérieure, a fortiori dans les cas où la part variable permet potentiellement une hausse significative de la rémunération.

– *En attente de la décision du ministre chargé du budget :*

Aucun engagement formel ne doit être pris par le ministère de tutelle en l'attente de la décision du ministre chargé du budget qui dispose d'un délai de trois mois pour prendre sa décision à compter de la réception d'un dossier complet.

En application de l'article 10, l'établissement verse des acomptes au dirigeant nouvellement nommé à compter de la date d'effet de sa nomination sur la base de sa rémunération antérieure, dans la limite de la rémunération fonctionnelle associée à l'emploi auquel il vient d'être nommé. Cette disposition suffit au versement des acomptes sans qu'il soit besoin d'un support contractuel dédié à cet effet.

3. Décisions du ministre chargé du budget

3.1. En application de l'article 3

L'attribution d'une indemnité au titre de l'article 3 est laissée à la discrétion du ministre chargé du budget. Elle n'est donc pas de droit.

La rémunération antérieure s'entend comme la rémunération totale perçue lors des douze derniers mois précédents la nomination. L'indemnité ne peut conduire à dépasser le total ainsi constitué si les fonctions exercées étaient de niveau équivalent.

3.2. En application de l'article 4

Lorsque la rémunération n'est pas déterminée par un statut d'emploi ou l'occupation de l'emploi ou de la fonction en position d'activité ou de détachement dans un corps, la rémunération est fixée par décision du ministre chargé du budget.

– *Le contrat (cf. annexe 2) :*

Un contrat est conclu entre l'intéressé et le ministre de tutelle. Il mentionne l'acte de nomination, les conditions et les modalités d'emploi, la rémunération annuelle brute fixée par le ministre chargé du budget, l'imputation budgétaire de la dépense (budget de l'établissement ou titre 2 de l'État), les régimes de retraite, de protection sociale et de congés applicables ainsi que les conditions éventuelles de sa résiliation. Le contrat doit reprendre la structure de la rémunération fixée par le ministre chargé du budget et mentionner ses composantes en numéraire et non par référence à un indice.

Le contrat est soumis au visa du contrôleur budgétaire et comptable ministériel placé auprès du ministre de tutelle qui s'assure que le contrat respecte les termes de la décision du ministre chargé du budget.

Si le CBCM n'est pas lui-même chargé du contrôle de l'établissement, la décision et le contrat sont transmis au contrôleur budgétaire ou à l'autorité chargée du contrôle économique et financier, pour information.

– *Les différentes composantes de la rémunération :*

La rémunération comprend une part fonctionnelle liée au poste, le cas échéant un complément personnel et une part variable sur objectifs.

Le complément personnel permet notamment de tenir compte de la carrière des dirigeants concernés. Si la situation personnelle d'un dirigeant est de nature à justifier l'adjonction d'un complément personnel, ce dernier ne doit pas excéder 20 % de la part fonctionnelle associée à l'emploi. Au-delà de ce seuil, l'ampleur du complément personnel témoigne d'une adéquation imparfaite entre les enjeux associés au poste et le profil de la personne pressentie pour l'occuper.

Le plafond de la part variable est exprimé en pourcentage de la part fonctionnelle. Ce taux plafond s'élève systématiquement à 25 % de la part fonctionnelle.

Ainsi fixée, cette rémunération est exclusive de toute prime ou indemnité notamment l'indemnité de résidence. En revanche, le supplément familial de traitement est alloué dans les conditions prévues à l'article 8 du décret.

– *Modalités de revalorisation :*

La rémunération du dirigeant est fixée pour la durée de son mandat ou, le cas échéant, pour la durée de son détachement dans l'emploi. Elle ne peut donner lieu à aucune revalorisation annuelle ou infra annuelle.

Bien qu'il n'y ait pas de droit à revalorisation du contrat lors d'un renouvellement de mandat ou de détachement, cette échéance peut être l'occasion d'un réexamen de la situation de l'intéressé.

– *Congés, protection et prestations sociales*

Le contrat permet de préciser la situation du dirigeant, qui peut être fonctionnaire ou non fonctionnaire, au regard des régimes qui lui sont applicables en matière de retraite, de cotisations et de prestations sociales ainsi que de congés.

– *Indemnité de départ (art. 9)*

Le statut de la fonction publique proscrivant toute indemnité de départ pour des fonctionnaires détachés, le décret étend cette interdiction aux fonctionnaires en disponibilité dont la rémunération est fixée en application de l'article 4.

Par conséquent, seuls les non fonctionnaires occupant un emploi à la décision du Gouvernement sont concernés par une éventuelle indemnité de départ décidée par le ministre chargé du budget pour le cas d'une révocation en cours de mandat et à l'exclusion d'un simple non renouvellement.

Il est rappelé par ailleurs, que s'il n'occupe pas un emploi à la décision du Gouvernement, un non fonctionnaire peut percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 applicable aux agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics à caractère administratif.

4. Procédure de fixation et de versement de la part variable

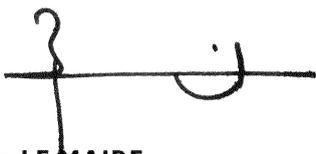
Les objectifs et les indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de déterminer la part variable sont définis et notifiés au dirigeant avant le 30 juin de l'année considérée par le ministre de tutelle. Il est recommandé que ceux-ci soient en nombre restreint, précisément mesurables et cohérents avec le contrat d'objectifs de l'établissement quand il existe.

Conformément aux orientations gouvernementales, les objectifs fixés au dirigeant devront intégrer des objectifs budgétaires visant à assurer le respect des crédits alloués à l'établissement ainsi qu'à l'équilibre du budget approuvé. Ces objectifs budgétaires doivent constituer un critère déterminant de l'évaluation du dirigeant.

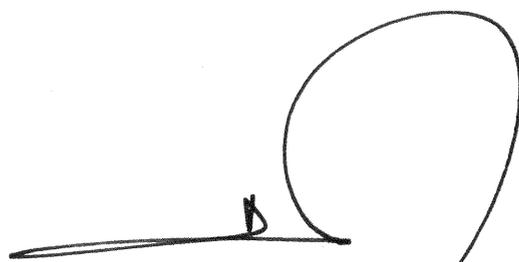
Ces objectifs et indicateurs relatifs aux questions budgétaires et financières sont transmis au contrôleur budgétaire pour information préalable. Afin que celui-ci soit en mesure d'en apprécier la pertinence et la pondération et de vous faire part de toutes observations utiles, il convient qu'il soit destinataire de l'ensemble des objectifs fixé au dirigeant.

S'agissant du président du conseil d'administration de l'établissement concerné, le décret prévoit qu'il puisse être associé à la procédure de définition et de notification de la part variable. Il vous appartient donc de définir les modalités de cette association éventuelle en fonction des caractéristiques et du mode de gouvernance de l'établissement.

Après évaluation par le ministre de tutelle, la part variable est versée, en une seule fois, l'année suivant celle au titre de laquelle elle est attribuée. Ce versement est effectué après information du contrôleur notamment sur les modalités de calcul retenues et, le cas échéant, du président du conseil d'administration. La décision du ministre chargé du budget fixe également les conditions de versement de la part variable allouée au titre de l'année de nomination. Ces conditions seront donc déterminées en fonction de chaque situation.



Bruno LE MAIRE
Ministre de l'Economie,
des Finances et de la Relance



Olivier DUSSOPT
Ministre délégué
auprès du Ministre de l'Economie,
des Finances et de la Relance,
chargé des Comptes publics