

Indemnité de fonction et d'objectifs (IFO)

Régime indemnitaire

Circulaire de la DPJJ RH3 du 16 février 2009 relative à l'indemnité de fonctions et d'objectifs attribuée à différents personnels d'encadrement relevant de la protection judiciaire de la jeunesse

NOR : JUSF0950003C

Textes de référence :

Décret n° 2008-1309 du 11 décembre 2008 portant création d'une indemnité de fonctions et d'objectifs attribuée à différents personnels d'encadrement relevant de la protection judiciaire de la jeunesse ;

Arrêté du 11 décembre 2008 relatif à l'indemnité de fonctions et d'objectifs attribuée à différents personnels d'encadrement relevant de la protection judiciaire de la jeunesse ;

Circulaire n° 200800223703 du 25 juin 2008 relative à l'entretien professionnel des agents des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse.

Textes abrogés :

Décret n° 2005-1389 du 8 novembre 2005 portant attribution d'une indemnité de direction en faveur des directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse ;

Arrêté du 8 novembre 2005 fixant la liste des bénéficiaires et les montants de l'indemnité de direction allouée aux directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse ;

Décret n° 2005-1388 du 8 novembre 2005 portant attribution d'une indemnité de responsabilité administrative aux directeurs territoriaux et aux directeurs fonctionnels de la protection judiciaire de la jeunesse ;

Arrêté du 8 novembre 2005 fixant la liste des bénéficiaires et les montants de l'indemnité de responsabilité administrative attribuée aux directeurs territoriaux et aux directeurs fonctionnels de la protection judiciaire de la jeunesse.

Le directeur de la protection judiciaire de la jeunesse à Mesdames et Messieurs les directeurs interrégionaux de la protection judiciaire de la jeunesse (pour attribution) ; M. le directeur général de l'Ecole nationale de protection judiciaire de la jeunesse (pour information).

Dans le cadre des évolutions structurelles engagées par la protection judiciaire de la jeunesse, le champ d'intervention des directeurs s'élargit.

En effet, les cadres de la PJJ doivent accompagner les évolutions structurelles de l'administration liées à la mise en œuvre de la nouvelle structuration juridique des services et à la redéfinition de la carte territoriale. Ils constituent les acteurs incontournables de la mise en œuvre du projet stratégique national et notamment du recentrage des missions sur la prise en charge des mineurs confiés au pénal. Par ailleurs, de nouvelles missions leur incombent ou se renforcent, telles que l'audit des services publics ou habilités.

Afin de prendre en compte l'extension de ces missions et de ces responsabilités, j'ai souhaité que les directeurs bénéficient d'un régime indemnitaire plus souple et plus adapté tels que le décret n° 2008-1309 portant création d'une indemnité de fonctions et d'objectifs attribuée à différents personnels d'encadrement relevant de la protection judiciaire de la jeunesse et son arrêté d'application du 11 décembre 2008 le prévoient.

La présente circulaire a pour objet de présenter la structure de ce régime indemnitaire et sa finalité ainsi que les modalités techniques nécessaires à son versement. Elle concerne l'ensemble de la filière de direction, à l'exception des directeurs affectés dans des fonctions de formateurs ou liés à la formation. Leur situation fera l'objet d'une note séparée dont les termes seront fixés à l'issue du groupe de travail mis en place par l'ENPJJ.

Au-delà d'une revalorisation importante, la création de l'indemnité de fonctions et d'objectifs (IFO) vise principalement deux objectifs :

- simplifier le régime indemnitaire de la filière de direction de la protection judiciaire de la jeunesse (1) ;
- assouplir la gestion et prendre en compte à la fois les sujétions particulières et la performance individuelle de chaque directeur (2).

1. Un régime indemnitaire simplifié

Le nouveau dispositif est fondé sur la fusion de l'ensemble des indemnités précédemment perçues en une indemnité unique. L'article 9 du décret précité prévoit le non-cumul de l'indemnité de fonctions et d'objectifs avec les indemnités suivantes auxquelles elle se substitue :

- la nouvelle bonification indiciaire, permettant de mettre fin à des difficultés de gestion liées au contingentement strict des emplois afférents ;
- l'indemnité spécifique d'hébergement ;
- la prime d'encadrement éducatif renforcé ;
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ;
- l'indemnité de gestion et de responsabilité ;
- toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

En conséquence, les directeurs de la protection judiciaire de la jeunesse concernés par l'IFO ne percevront plus que cette seule indemnité dont le montant compensera, même à son taux le plus bas, les indemnités précédemment versées.

2. Une gestion plus adaptée à chaque situation

Le montant de cette indemnité unique comprend deux parts modulables et cumulables :

- une part, dite fonctionnelle, qui prend en compte les responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions spéciales liées à l'emploi occupé. Son taux de référence prévu par l'arrêté du 11 décembre 2008, est modulable dans une fourchette de 1 à 3. Les montants à verser pour 2009 figurent dans le tableau à l'annexe III ;
- une part, dite individuelle, qui tient compte de l'atteinte des objectifs déterminés dans le cadre de l'entretien professionnel prévu par le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007. Son taux est modulable dans une fourchette de 0 à 3. Les montants à verser pour 2009 figurent dans le tableau de l'annexe IV.

2.1. Modulation de la part fonctionnelle de l'IFO

Le régime indemnitaire de la filière de direction doit tout d'abord garantir la prise en compte de l'importance des responsabilités et des sujétions auxquelles les directeurs doivent faire face dans l'exercice de leurs fonctions.

Le choix a été fait de hiérarchiser les emplois de la filière d'encadrement, puis de les grouper en quatre tranches correspondant chacune à un taux indemnitaire.

Cette classification (*cf.* annexe III), nécessaire à la détermination de la part fonctionnelle, a vocation à évoluer pour s'adapter aux évolutions structurelles en cours et à venir de la protection judiciaire de la jeunesse.

2.2. Modulation de la part individuelle de l'IFO

La reconnaissance de la valeur professionnelle d'un agent s'inscrit dans le processus formalisé par l'entretien professionnel. La modulation indemnitaire vient compléter ce dispositif et permet la mise en œuvre effective des dispositions de l'article 13 relatif à la modulation indemnitaire en fonction de la manière de servir du décret du 17 septembre 2007 précité.

Une gradation en quatre taux s'est avérée nécessaire pour :

- faciliter la reconnaissance des mérites des agents qui ont eu à déployer de nombreuses qualités managériales et relationnelles pour atteindre les objectifs préalablement fixés et favoriser la motivation des agents ;
- permettre à leurs supérieurs hiérarchiques d'utiliser le levier indemnitaire en faveur d'une véritable politique de gestion des situations individuelles.

En conclusion, je tiens à souligner l'importance des avantages attendus de ce nouveau dispositif qui introduit un régime de rémunération individuelle. A ce titre, j'ai souhaité que vous disposiez :

- d'un véritable outil de management permettant de répondre à la variété de situations rencontrées dans vos directions interrégionales, que ce soit en termes d'effectifs ou d'activité. En ce sens, l'information des agents (*cf.* annexe II) revêt un enjeu particulier auquel je vous demande d'être extrêmement vigilant ;
- d'un outil financier participant au renforcement d'autonomie de gestion des responsables de BOP en conformité avec l'esprit de la LOLF et de la déconcentration ;
- d'un outil opérant de reconnaissance de la valeur professionnelle et du mérite participant à la motivation des personnels.

Cette réforme marque, par l'amélioration de leur régime indemnitaire, une réelle reconnaissance des personnels d'encadrement compte tenu de leurs responsabilités, aussi bien à la tête des services et des établissements qu'aux échelons territoriaux. En effet, ils verront leur régime indemnitaire augmenter de 1 % à 60 % selon les situations.

Vous veillerez à ce que vous-même et les directeurs départementaux ou leurs adjoints que vous mandaterez à cet effet apportent un soin particulier à la motivation de votre décision et à sa notification.

Une évaluation régulière de ce dispositif sera effectuée, notamment par un compte rendu annuel de son application.

Le directeur
de la protection judiciaire de la jeunesse,
P.-P. CABOURDIN

ANNEXE I

MODALITÉS DE VERSEMENT

1. Période de référence

Le montant annuel de l'IFO à verser au titre de l'année $n + 1$ couvre la période de référence de l'entretien professionnel n soit du 1^{er} juillet de l'année $n-1$ au 30 juin de l'année n .

Exemple :

Le montant annuel de l'IFO à verser au titre de l'année 2010 couvre la période de référence de l'entretien professionnel 2009 soit du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009.

Par ailleurs, la détermination de ce montant annuel par le supérieur hiérarchique direct se fait à l'issue de l'entretien professionnel du directeur ainsi reçu, compte tenu de l'échange qui vient d'être fait.

J'attire votre attention sur le caractère annuel de ce dispositif. En effet, la mise en œuvre de l'individualisation de la rémunération au regard de la performance des personnels d'encadrement pourra conduire une partie de ces agents à percevoir des montants indemnitaires moins élevés que ceux perçus l'année précédente. Dans le même temps, les agents dont la valeur professionnelle aura été distinguée bénéficieront d'une majoration des montants indemnitaires perçus.

2. Calcul de l'indemnité de fonctions et d'objectifs

L'indemnité de fonctions et d'objectifs est constituée des deux parts cumulables qu'il vous appartient de déterminer dans la limite de l'enveloppe qui vous est attribuée dans le tableau joint en annexe. Les montants sont présentés à titre indicatif. Il ne pourra y être dérogé sans décision expresse du directeur de la protection judiciaire de la jeunesse.

a) Détermination de la part fonctionnelle

Le montant à verser au titre de la part fonctionnelle est fixé par application du taux correspondant à l'emploi ou aux fonctions exercées par l'agent à la date de notification des taux, conformément au tableau et aux instructions présentés en annexe I.

b) Détermination de la part individuelle

Pour chaque catégorie de bénéficiaires, le montant à verser au titre de la part individuelle repose sur l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent, estimée sur la base de son compte rendu d'entretien professionnel.

Le tableau joint en annexe II fixe les conditions nécessaires à l'attribution de chaque taux.

c) Cas particulier des agents non titulaires

S'agissant du cas particulier des contractuels, les barèmes de rémunération seront modifiés afin que leurs compléments de rémunération soient équivalents aux montants indemnitaires perçus par les agents titulaires dans la même situation.

3. Versement

De façon à ne pas opérer de versement ou de retenue rétroactifs, les montants de l'IFO arrêtés au titre de l'année n seront versés sur l'année civile qui suit l'entretien professionnel : soit à compter de janvier n à décembre n , au rythme de 1/12 du montant annuel de référence ainsi déterminé.

Exemple :

Pour l'année 2010, le montant annuel de l'IFO sera versé à compter du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2010, au rythme de 1/12 du montant annuel de référence, sur la base de l'entretien professionnel 2009.

Les agents travaillant à temps partiel perçoivent une fraction du régime indemnitaire qui correspond à la quotité de travail effectuée.

ANNEXE II

INFORMATION DES AGENTS

A l'issue de l'entretien professionnel qui a permis d'apprécier la valeur globale de l'agent compte tenu de ses résultats au regard des objectifs fixés et de sa manière de servir, vous veillerez à motiver et à notifier le montant annuel total de l'indemnité de fonctions et d'objectifs (c'est-à-dire la part fonctionnelle et la part individuelle) que vous décidez de lui attribuer, à l'aide de la fiche de notification individuelle jointe en annexe V.

L'administration transmettra par la voie hiérarchique ladite fiche de notification individuelle en prenant soin de respecter certaines règles propres à en garantir la confidentialité. L'intéressé pourra, à cette occasion, présenter ses arguments par écrit.

Le non-respect de cette procédure, destinée à préserver le principe du contradictoire, entraînera systématiquement le rétablissement du régime indemnitaire en cas de recours hiérarchique du fonctionnaire.

Le taux définitivement retenu au titre de l'année *n* et les motifs de la modulation de la part individuelle seront signifiés avant le 1^{er} décembre de l'année *n-1* pour une mise en paiement à compter de janvier *n*.

En effet, les juridictions administratives procèdent à l'annulation systématique des décisions administratives individuelles défavorables dès lors que les fonctionnaires n'ont pas été en mesure de faire valoir leurs droits à la défense, sans même examiner au fond le bien-fondé de la décision défavorable.

ANNEXE III

ATTRIBUTION DE LA PART FONCTIONNELLE

Le tableau ci-dessous présente le taux à verser au titre de la part fonctionnelle en fonction du degré de contraintes liées aux responsabilités exercées et à la nature des établissements dirigés, du niveau d'expertise requis et des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé.

Le montant attaché à la part réglementaire de chacune de ces tranches a été arrêté en prenant en compte différents paramètres :

- le niveau indemnitaire jusqu'alors versé à la filière de direction ;
- les crédits disponibles ;
- la hiérarchisation des tranches par ordre décroissant.

Dans l'hypothèse où un agent exercerait des fonctions non prévues par le tableau, il vous appartient de rattacher ses fonctions à une catégorie préexistante au regard des responsabilités et des sujétions qui pèsent sur l'agent concerné.

J'attire votre attention sur le fait que la part fonctionnelle varie au rythme des changements d'affectation, quelle que soit la date à laquelle interviennent ces mutations, à la différence de la part individuelle définie pour toute une année. Pour le fonctionnaire muté au cours de l'année civile, vous veillerez donc à apprécier le montant de la part fonctionnelle correspondant à la date de prise de fonction dans la nouvelle affectation et à le lui notifier par écrit.

Enfin, vous disposez d'un pouvoir d'appréciation qui vous permet de procéder, le cas échéant, à l'attribution du taux immédiatement supérieur à celui correspondant à l'emploi du directeur, si des contraintes locales particulières le justifient.

CORPS, GRADE, EMPLOI	PART FONCTIONNELLE		
	Taux	Montants réglementaires	Montants à verser
Directeur interrégional			
Directeur interrégional de DIR comptant plus de 1 000 agents soit Ile-de-France (2 124) et Grand-Nord (1 269)	1	10 550	18 000
Directeur interrégional des autres DIR et de l'ENPJJ (1)	2		16 000

BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

CORPS, GRADE, EMPLOI	PART FONCTIONNELLE		
	Taux	Montants réglementaires	Montants à verser
DD ou DF2 de catégorie I			
Directeur interrégional adjoint de DIR comptant plus de 1000 agents (2)	1	9 250	14 500
Directeur interrégional adjoint des autres DIR (3)	2		13 000
Directeur départemental de catégorie I	3		11 500
DD ou DF2 de catégorie II			
Chef de pôle audit et contrôle ou de politiques éducatives	1	8 400	11 000
Directeur départemental de catégorie II	2		9 000
Directeur départemental adjoint d'un DD de catégorie I			
DF3			
Directeur départemental de catégorie III	1	7 650	8 800
Responsable de section audit et contrôle			
Responsable de pôle politiques éducatives			
Directeur départemental adjoint d'un DD de catégorie II	2		8 000
Responsable de dispositif départemental (RDD)	3		7 650
Responsable de pôle territorial de formation			
Auditeur			
Directeur hors classe et directeur de classe normale (4)			
Directeur de CEF	1	De 6 000 à 5 100	9 000
Directeur d'EPE			
Directeur de SE-EPM	2		8 000
Directeur de milieu ouvert ayant plusieurs fonctions ou unités	3		7 000
Directeur de milieu ouvert ayant une seule fonction ou unité	4		6 000
Responsable de dispositif départemental (RDD)			
Auditeur			
Conseiller technique en DD/DIR			
<p>(1) Les directions interrégionales ont été classées par ordre d'importance compte tenu des effectifs respectifs à gérer. Pour information, outre les 2 DIR figurant ici, les autres comptabilisent : Grand-Ouest : 879 agents ; Grand-Est : 835 ; Centre-Est : 808 ; Centre : 754 ; Sud-Est : 744 ; Sud : 668 ; ENPJJ : 607 ; Sud-Ouest : 509.</p> <p>(2) Taux 1 à verser aux DIRA de DIR + 1 000 agents sans logement de fonctions ; dans le cas contraire, il se verrait attribuer le taux 2 versé aux DIRA de DIR - 1000 agents.</p> <p>(3) Taux 2 à verser aux DIRA de DIR de - 1 000 agents sans logement de fonctions ; dans le cas contraire, il se verrait attribuer le taux 3 versé aux DD de catégorie I.</p> <p>(4) Les directeurs, qu'ils soient de classe normale ou hors classe, exercent les mêmes fonctions et perçoivent donc à ce titre la même part fonctionnelle.</p>			

ANNEXE IV

ATTRIBUTION DE LA PART INDIVIDUELLE

Le taux fixé pour la part individuelle s'applique pour une année et il a vocation à évoluer d'une année sur l'autre (à la hausse ou à la baisse).

Conditions nécessaires à l'attribution de chacun des taux

TAUX et % des effectifs concernés à titre indicatif	CONDITIONS D'ATTRIBUTION
n° 4 (à attribuer à 5 % des effectifs maximum)	Le taux 4 sera versé ponctuellement pour récompenser des résultats individuels particulièrement exceptionnels. Il n'a pas à être attribué chaque année.
n° 3 (de 25 % à 35 % des effectifs)	Deux conditions sont nécessaires : - l'agent a un potentiel considéré comme excellent et démontre une vocation à accéder au grade ou au corps supérieur. Plus particulièrement, il maîtrise parfaitement ses missions dans lesquelles il est parvenu à un niveau d'exceptionnelle efficacité ou alors l'agent remplit très bien ses fonctions et présente un mérite susceptible d'être pris en compte pour son changement de grade ou son avancement ; et - tous les objectifs fixés ont été atteints.
n° 2 (de 25 % à 40 % des effectifs)	L'une des deux conditions est nécessaire : - l'agent remplit très bien ses fonctions et présente un mérite susceptible d'être pris en compte pour son changement de grade ou son avancement ; ou - l'agent démontre une bonne maîtrise de son poste, donne toute satisfaction et fait preuve d'une bonne intégration dans l'équipe mais tous ses objectifs préalablement fixés n'ont pas été atteints.
n° 1 (de 5 à 25 % des effectifs)	Une condition est nécessaire : l'agent remplit ses fonctions correctement mais pourrait y apporter des améliorations.

En revanche, l'agent qui témoigne de difficultés, soit momentanées soit récurrentes, sur un poste et à qui l'on demande des efforts en raison d'un travail incomplet ou insatisfaisant ne percevra pas d'indemnité au titre de la part individuelle (soit taux zéro) puisqu'une telle appréciation est révélatrice de manquements et/ou d'insuffisances professionnelles.

CORPS, GRADE OU EMPLOI	TAUX PART fonctionnelle	MONTANT réglementaire	PART INDIVIDUELLE			
			Taux 1	Taux 2	Taux 3	Taux 4
Directeur interrégional	1 ou 2	6 900	4 000	7 000	9 000	12 000
Directeur interrégional adjoint Directeur départemental de catégorie I	1-2-3	6 100	3 000	6 000	7 500	10 000
DD ou DF2 de catégorie II	1	5 600	2000	4 000	5 500	8 000
	2					
Directeur fonctionnel du 3 ^e groupe	1	5 000	1 200	2 400	3 600	5 000
	2		800	1 600	2 800	4 500
	3		225	450	1 650	3 000
Directeur hors classe	1	4 000	2 500	5 000	6 200	8 000
	2		2 000	4 000	5 200	6 500
	3		1 500	3 000	4 200	5 500
	4		800	1 600	2 800	4 000
Directeur de classe normale	1	3 400	2 440	4 800	6 000	7 500
	2		1 700	3 400	4 600	6 000
	3		1 000	2 000	3 200	4 500
	4		500	1000	2 200	3 500

ANNEXE V

NOTIFICATION DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS ET D'OBJECTIFS
AU TITRE DE L'ANNÉE XXXX

Nom et prénom de l'agent :

Fonctions exercées :

.....

.....

– Taux indemnitaire attribué au titre de la part fonctionnelle (catégorie indemnitaire de référence selon le grade ou le statut d'emploi et selon le lieu d'exercice professionnel)

Taux n° soit €

– Taux indemnitaire attribué au titre de la part individuelle (conformément au résultat du compte-rendu d'entretien professionnel)

Taux n° soit €

Montant annuel de l'indemnité de fonctions et d'objectifs attribué
pour la période du au : €

Motivation du montant attribué :	Observations éventuelles de l'agent :

Recours indemnitaire : en application des articles R. 421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente décision peut faire l'objet, d'un recours administratif ou dans un délai de deux mois à compter de sa notification, d'un recours contentieux devant la juridiction administrative compétente, la démarche préalable du recours administratif suspendant le délai contentieux.

Fait le à	Pris connaissance le à
Signature de l'autorité compétente :	Signature de l'agent :

ANNEXE VI

CAS PARTICULIERS

1. Régime indemnitaire versé aux stagiaires :

Seule la part fonctionnelle de l'IFO sera versée aux stagiaires, uniquement pendant les périodes de stages pratiques qu'ils accomplissent à l'extérieur de l'Ecole nationale de protection judiciaire de la jeunesse et lorsqu'ils exercent effectivement leur fonction au sein d'un service. Cette prime sera donc suspendue pendant les périodes d'enseignement théorique de scolarité à l'ENPJJ.

2. Maintien de l'indemnité de fonctions et d'objectifs pour les agents absents pour l'un des motifs suivants :

- congés annuels (ordinaires, administratifs et bonifiés) ;
- congés compensateurs ;
- jours de réduction du temps de travail ;
- autorisations d'absence, notamment pour raisons familiales ou fêtes religieuses ;
- repos hebdomadaires ;
- stages de formation continue ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- absences syndicales au titre des articles 11, 12, 13, 14 et 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- congés de formation syndicale tels qu'ils sont définis dans le décret n° 84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale ;
- congés de représentation ;
- décharges d'activité de service au titre de l'article 16 du décret de 1982 précité ;
- mises à disposition sous réserve que le régime indemnitaire de l'administration d'accueil ne prévoit pas par ailleurs une indemnité liée à l'atteinte d'objectifs ;
- en cas d'accident ou de maladie reconnus imputables au service.

3. Abattement de l'indemnité de fonctions et d'objectifs pour les agents absents pour l'un des motifs suivants :

- cessation progressive d'activité : versement au prorata du temps de travail effectué ;
- agents exerçant à temps partiel : versement au prorata du temps de travail effectué.

4. Suspension de l'indemnité de fonctions et d'objectifs pour les agents absents pour l'un des motifs suivants :

- congés pour formation professionnelle ;
- congé parental (l'agent en congé parental, ne percevant plus de traitement indiciaire, ne peut plus percevoir de primes ou indemnités) ;
- congés de longue maladie (CLM) et congés de longue durée (CLD).

En ce qui concerne les congés de maladie ordinaires, vous disposez d'un pouvoir d'appréciation qui vous permet de procéder, le cas échéant, à la suspension du régime indemnitaire, si le contexte et la durée de ce congé le justifient.

La suspension de l'indemnité de fonctions et d'objectifs, lorsqu'elle est requise, s'effectuera par l'application de 1/365^e par jour de congé comme il est prévu pour les rémunérations accessoires (primes et indemnités).