

Sébastien AVALLONE – Avocat au Barreau de Montpellier



## Les titres

- Prime et changement de résidence dans la fonction publique d'Etat
- Rappel des règles d'attribution de la NBI
- Egalité Homme-Femme dans la fonction Publique
- Le Sénat veut limiter le pantouflage dans la haute fonction publique

## Présentation

La présente newsletter, en partenariat avec l'Association des anciens élèves des IRA, a pour objet de permettre aux membres de votre association de disposer d'une information régulière en matière de droit de la fonction publique.

Nous y traitons des sujets d'actualité et tâchons de répondre à vos questions. Ce mois-ci, nous vous apportons quelques éléments de réflexion concernant les primes de changement de résidence et les règles d'attribution de la NBI. Gageons que ces quelques lignes vous seront utiles.

Nous restons à votre écoute pour apporter à ce projet les améliorations nécessaires afin d'en faire un objet de travail utile dans votre vie professionnelle.

Bonne lecture !

Sébastien AVALLONE

## Primes et changement de résidence dans Fonction publique d'Etat



Vous êtes un certain nombre à vous interroger sur les modalités d'attribution des primes de changement de résidence.

Pour être précis, sur chaque situation, il conviendrait d'individualiser l'analyse. Nous ne saurions prétendre ici à une étude exhaustive.

Ceci dit, il peut d'ores et déjà être noté de manière synthétique que **les frais de changement de résidence peuvent être pris en charge sans abattement notamment :**

- En cas de mutation d'office
- Mutation pour pourvoir un emploi vacant
- Promotion et assimilée
- Réintégration suite à un congé longue durée, longue maladie ou grave maladie lorsque le changement de résidence n'a pas lieu sur demande, (sauf raison de santé)
- Affectation après un congé de formation lorsque le changement de résidence n'a pas lieu sur demande.

**Ils peuvent également être pris en charge avec abattement de 20% sous réserve d'une condition de durée de séjour dans la précédente résidence administrative notamment dans les cas de :**

- Mutation sur demande
- Détachement dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires
- Réintégration à l'issue de ce détachement
- Mise à disposition et cessation de mise à disposition
- Réintégration à l'issue d'une période de disponibilité (dans certains cas)
- Réintégration suite à un congé de longue durée, longue maladie ou grave maladie lorsque le changement

de résidence a lieu sur demande.

Pour bénéficier d'une indemnisation, l'agent doit transférer son domicile dans des conditions permettant un rapprochement de son domicile personnel ou familial de sa nouvelle résidence administrative. Ce transfert ne doit pas intervenir plus de 9 mois avant le changement de résidence administrative. La demande d'indemnisation, doit être présentée, à peine de forclusion, dans le délai de 12 mois au plus tard, à partir de la date du changement de résidence.

Le paiement de l'indemnité ne peut être effectué, au plus tôt, trois mois avant la date du changement de résidence administrative

En revanche, il ressort de l'article 35 du décret n°98-844 du 22 décembre 1998 s'agissant des changements de résidence outre-mer ou entre la métropole et l'outre-mer tout comme de l'article 22 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 s'agissant des changements de résidence en métropole que *Les agents n'ont droit à aucun remboursement ou indemnisation dans tous les autres cas, notamment dans celui d'une première nomination dans la fonction publique, d'une affectation à un stage ou dans une école pour l'accomplissement d'une période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois, d'un déplacement d'office prononcé après une procédure disciplinaire, ainsi que dans celui d'une mise en disponibilité, en service détaché dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ou en position hors cadre au sens des dispositions statutaires de la fonction publique de l'Etat.*

Cette exclusion ne s'applique pas lorsque la première nomination concerne un agent qui était antérieurement contractuel et nouvellement titularisé s'il peut justifier d'une durée suffisante dans la précédente résidence administrative.

Pour autant, le décret du 24 avril 1989 n°89-259 **ouvre droit à une prime spéciale d'installation pour une première nomination** en Ile-de-France ou dans l'agglomération de Lille. Toutefois seuls peuvent bénéficier de cette prime les agents nommés dans un grade dont l'indice afférent au premier échelon est, au jour de la titularisation des intéressés, inférieur à l'indice brut 442 et dont l'indice afférent au dernier échelon est égal au plus à l'indice brut 821.

Le droit à la prime spéciale d'installation est ouvert aux anciens agents contractuels de la fonction publique titularisés, sous réserve que leur nouvelle résidence administrative diffère de celle de leur dernière affectation avant nomination dans le corps. Par ailleurs, *« La prime spéciale d'installation n'est pas allouée lorsqu'un logement est concédé à l'agent, à son conjoint ou à son partenaire de PACS, par nécessité ou utilité absolue de service. »*

Enfin, il sera noté qu'il est institué **une prime spécifique d'installation** pour les fonctionnaires de l'Etat et les magistrats, titulaires ou stagiaires, affectés dans un département d'outre-mer ou à Mayotte, qui reçoivent une première affectation en métropole à la suite d'une mutation ou d'une promotion, s'ils y accomplissent une durée minimale de quatre années consécutives de services.

Cette prime spécifique d'installation est également versée aux fonctionnaires dont la résidence familiale se situe dans un département d'outre-mer ou à Mayotte et qui sont affectés en métropole à la suite de leur entrée dans l'administration, s'ils y accomplissent une durée minimale de quatre années consécutives de services.

## Rappel des règles d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire

La nouvelle bonification indiciaire consiste en l'attribution de points d'indice majoré à certains fonctionnaires en raison de leurs fonctions. Son cadre a été posé par l'article 27 de la loi n°91-73 du 18 janvier 1991 qui dispose :

« I. - La nouvelle bonification indiciaire des fonctionnaires et des militaires instituée à compter du 1er août 1990 est attribuée pour certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulières dans des conditions fixées par décret. »

Le versement de la NBI dépend principalement du respect de deux conditions cumulatives :

- D'une part, que les fonctions exercées par le fonctionnaire y ouvrent droit
- D'autre part, que ces fonctions soient effectivement exercées.

--> Ainsi, la NBI n'a pas de caractère statutaire.

En ce sens, **CE 2 février 1998, Robert n°150690** :

« Considérant qu'en vertu des dispositions précitées de l'article 27 de la loi du 18 janvier 1991, le bénéfice de la bonification qu'elles instituent est lié, non au corps d'appartenance ou aux grades des fonctionnaires concernés, mais aux emplois qu'ils occupent, compte tenu de la nature des fonctions attachées

à ces emplois ; qu'un tel avantage n'a pas un caractère statutaire ; »

Elle n'est donc en rien liée au cadre d'emplois d'appartenance du fonctionnaire mais uniquement à la réalité des fonctions exercées.

A cet égard, la jurisprudence est d'ailleurs constante et fournie :

- **CAA PARIS 13 novembre 2014 n°14PA01723**
- **CE 15 mai 2013 n°346764**

Ainsi, la définition du cadre emploi, même s'il indique que le fonctionnaire exerce des fonctions d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières correspondant à leur qualification ne donne pas, en lui-même, droit de bénéficier de nouvelle bonification indiciaire.

--> Le versement de la NBI est soumis un exercice effectif des fonctions spécifique d'encadrement.

Pour apprécier les fonctions effectivement exercées par l'agent, il a pu être considéré que le recours au faisceau d'indices constitue une approche souhaitable pour d'apprécier si l'agent peut bénéficier de la NBI.

**En ce sens, Réponse Ministérielle n°6701 : JOAN 12 février 2008**

Il résulte donc de la jurisprudence et des textes applicable que l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire n'exige pas l'attribution d'un poste de chef de service ou d'un grade en particulier. Cet argument constituerait une erreur de droit évidente. Le grade ou le positionnement hiérarchique ne peut être qu'un indice.

Pour apprécier le droit à obtention d'une NBI l'administration doit se référer :

- Aux compétences des agents à encadrer
- A la participation du bénéficiaire potentiel au processus de recrutement de son ou ses collaborateurs,
- A la participation du bénéficiaire à l'évaluation,
- A la participation du bénéficiaire à la définition des missions,
- A la participation du bénéficiaire à l'organisation du temps de travail du ou des agents du service.



*La Nouvelle bonification indiciaire n'a pas de caractère statutaire. Elle dépend uniquement des fonctions effectivement exercées.*



*« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »*

## Egalité homme-femme dans la fonction publique

La dernière négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique s'est achevée le 24 octobre. Les organisations syndicales ont désormais un mois pour faire part au gouvernement de leur décision de signer le protocole d'accord présenté lors de cette réunion, a annoncé le Secrétaire d'État Olivier Dussopt.

Le protocole rendrait notamment obligatoire la mise en place, par tout employeur public, d'ici à 2020, d'un plan égalité professionnelle. Par ailleurs, il serait également créé un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique, la formation et la sensibilisation pour mettre fin aux stéréotypes de genre serait renforcée, les congés pour grossesse seraient exclus du dispositif de carence. Enfin, il est fixé comme objectif un meilleur accompagnement des agents victimes de

violences avec une responsabilisation des employeurs dans la conduite des actions disciplinaires.

Les plans devraient comporter des mesures de résorption des écarts de rémunération. Le dispositif des nominations équilibrées pour l'encadrement supérieur des trois fonctions publiques devrait être étendu et renforcé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les agents en congé parental ou disponibilité pour raisons familiales conserveraient leurs droits à avancement, dans la limite de cinq ans au cours de la carrière. Les employeurs publics devraient mettre en place un référent égalité ainsi qu'un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes.

Pour mémoire, alors que l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution dispose « La loi favorise l'égal accès des femmes et

des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales », parmi les primo-nommés aux plus hauts emplois, l'objectif de 40% de femmes n'est pas encore atteint.

En 2016, la fonction publique d'Etat ne comptait que 28% de directrices d'administrations centrale, 27% d'ambasadrices, 21% de Préfètes, 48% de rectrices, 22% de directrice ou encore 33% de directrices de services actifs de la police nationale.

**Sébastien AVALLONE**  
AVOCAT A LA COUR  
1, Plan Duché  
34000 Montpellier

**Téléphone**  
07.69.07.27.65

**Télécopie**  
04.67.66.12.56

**Adresse e-mail**  
[s.avallone@avocat-avallone.fr](mailto:s.avallone@avocat-avallone.fr)



## Actualité – Le sénat veut limiter le « pantouflage » dans la haute fonction publique

La commission d'enquête du sénat formée suite à la demande du sénateur Pierre-Yves COLOMBAT, déposée le 21 mars 2018, a abouti à la rédaction d'un rapport commun et d'un rapport plus critique dudit sénateur. La chambre haute s'est intéressée au phénomène de

« pantouflage » et à ses conséquences sur le fonctionnement de l'Etat. Il a été émis 33 propositions autour de 5 axes : mieux connaître le phénomène ; améliorer la transparence dans la haute fonction publique ; mieux contrôler les départs vers le secteur privé ; mieux adapter la scolarité et le classement de sortie de l'ENA

aux besoins de l'administration ; et réformer les « grands corps » et le tour extérieur. Près de la moitié des propositions concernent le contrôle des départs. Les sénateurs souhaitent en particulier abaisser la durée maximale de la disponibilité permettant d'occuper un poste dans le privé à deux fois trois ans et réformer les commissions de déontologie.

### À propos de l'auteur

Avocat au Barreau de Montpellier et chargé d'enseignements à la faculté de Droit de Montpellier.

**EN PARTENARIAT AVEC :**



Site internet : [www.aaeira.com](http://www.aaeira.com)  
Groupe Facebook : <https://www.facebook.com/groups/813881742026978/>  
Forum Professionnel : <http://aaeira.forumactif.org/login>  
Mail : [aaeirab@hotmail.com](mailto:aaeirab@hotmail.com)

**Envoyez-nous vos questions par courriel, nous y répondrons dans un prochain numéro :**  
**[s.avallone@avocat-avallone.fr](mailto:s.avallone@avocat-avallone.fr)**

---

**Retrouvez-nous sur le Web!**  
Visitez notre site :  
<http://www.avocat-avallone.fr/>

---

*NB : Les propos contenus dans ce document n'engagent que leur auteur et en aucune manière l'AAEIRAB, qui ne saurait être tenue responsable de l'usage fait des informations données.*