

PROJET



DIRECTION GÉNÉRALE DES
FINANCES PUBLIQUES

**GROUPE DE TRAVAIL
NOUVEAU RÉSEAU DE PROXIMITÉ DES
FINANCES PUBLIQUES**

VOLET RH

11 JUILLET 2019

FICHE N°1

**MESURES D'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DES
AGENTS CONCERNÉS
PAR LES REORGANISATIONS**

La réflexion autour des grands projets de réorganisation des services qui visent à mieux prendre en compte les objectifs d'aménagement du territoire et à adapter l'offre de service auprès des usagers pourra se traduire, pour les agents, par une mobilité qu'il est nécessaire d'accompagner au mieux.

Les dispositifs d'accompagnement financier applicables sont présentés ci-après.

I. Dispositifs d'accompagnement financier de la mobilité géographique

1) Prime de restructuration de service

➤ **Agents éligibles**

Les agents qui changent de *commune d'affectation* dans le cadre de la restructuration de leur service peuvent bénéficier de la prime de restructuration (PRS) à condition que leur nouvelle affectation soit directement liée à une opération de restructuration de service.

➤ **Détermination du montant de la PRS**

Le montant de la PRS varie selon la *distance entre l'ancienne et la nouvelle commune d'affectation*.

Un nouveau barème, plus favorable, est défini par l'arrêté interministériel du 26 février 2019.

Ce barème est composé de 2 volets :

- l'un, attribué lorsque l'agent change *uniquement de résidence administrative*.

Les montants sont compris entre 1 250 € et 15 000 € ;

- l'autre, octroyé lorsque l'agent change *également de résidence personnelle*.

Les montants sont compris entre 10 000 € et 15 000 €.

Ces deux volets de la PRS se cumulent et peuvent donc atteindre la somme de 30 000 euros.

Les montants accordés suivant la situation de chaque agent sont présentés en annexe.

2) Frais de changement de résidence

a) Agents éligibles

Les agents qui changent de commune d'affectation dans le cadre de la restructuration de leur service, peuvent bénéficier de la prise en charge de leurs frais de changement de résidence, à condition de rapprocher leur résidence familiale de leur nouvelle affectation dans les **neuf mois précédant** ou dans **les douze mois suivant** leur changement d'affectation. Aucune condition de durée dans la précédente affectation n'est opposable dans ce cas.

b) Détermination du montant des frais de changement de résidence

Les frais de transport sont pris en charge intégralement.

L'indemnité forfaitaire de changement de résidence est calculée en fonction de la composition familiale et de la distance entre l'ancienne et la nouvelle affectation. Dans toutes les situations de changement de résidence **liées aux restructurations de service** visées par la présente fiche, **l'indemnité forfaitaire est majorée de 20 %**.

II. Dispositif d'accompagnement financier : Complément Indemnitaire d'Accompagnement (CIA)

a) Agents éligibles

Un dispositif de garantie de maintien de rémunération est prévu au bénéfice des agents, dans les **situations où une restructuration de service** entraîne une baisse de leur niveau de rémunération.

Dans ce cadre, les agents qui subiraient une perte financière du fait d'un changement d'affectation induit par une opération de restructuration, peuvent être éligibles à cette garantie afin de compenser la différence de rémunération entre l'emploi d'origine et l'emploi d'accueil.

Pour en bénéficier, les conditions suivantes doivent être réunies :

- une nouvelle affectation directement liée à une opération de restructuration de service ;
- une perte financière constatée à la suite de cette restructuration.

b) Montant du CIA

Le montant garanti correspond à la différence entre la rémunération brute annuelle perçue par l'agent dans son emploi d'origine et la rémunération brute annuelle globale liée à l'emploi d'accueil.

Pour les opérations de restructurations intervenues **à compter du 1^{er} janvier 2019**, la garantie de rémunération s'appuie dorénavant sur le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA), qui se substitue au précédent dispositif de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité (IAM).

Le CIA peut être versé **dans la limite de 6 ans maximum** au titre d'une même opération de restructuration.

Le CIA est exclusif de toutes autres primes de même nature, mais il est cumulable avec la PRS.

III Indemnisation en cas de départ définitif

Une indemnité de départ volontaire (IDV) peut être attribuée aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat à la suite d'une démission.

- L'agent affecté sur un poste qui fait l'objet d'une réorganisation de service peut demander à bénéficier d'une IDV, s'il quitte définitivement l'administration, au moins 2 ans avant l'ouverture de ses droits à pension. Cette condition est appréciée à la date d'envoi de la demande de démission.

- Montant de l'IDV

Le montant de l'indemnité de départ volontaire, prévu par l'arrêté du 26 février 2019, est égal à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission, multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de sa rémunération brute annuelle.

Certains éléments de rémunération exceptionnels ne sont pas pris en compte dans la détermination de la rémunération servant de base au calcul de l'IDV, tels que les primes ayant le caractère de remboursement de frais, les majorations relatives à une affectation hors métropole, les primes liées au changement de résidence.

Toutefois, le nouveau texte permet dorénavant la prise en compte, notamment, des primes liées à l'organisation du travail, de l'indemnité de résidence, du SFT, des éléments de rémunération relatifs à la manière de servir.

IV. Modalités de prise en charge des frais de déplacement

Les agents qui assureront des missions ponctuelles hors de leur commune d'affectation et hors de leur commune de domicile, bénéficieront de la prise en charge de leurs frais de transport et de repas.

1) Prise en charge des frais de transport

Un agent qui se rendra dans un point de contact¹ en utilisant les transports publics de voyageurs, bénéficiera du remboursement intégral des billets achetés.

Un agent qui se rendra dans un point de contact avec son véhicule personnel sera remboursé :

- sur la base des indemnités kilométriques si l'utilisation du véhicule permet un gain de temps par rapport à l'utilisation des transports publics ou lorsque les horaires et les dessertes proposés par les transports publics ne sont pas adaptés ;
- dans le cas contraire, sur la base du tarif de transport public le moins onéreux permettant d'effectuer le trajet.

2) Prise en charge des frais de repas

Lorsqu'un agent se trouvera dans un point de contact entre 12h et 14h, il bénéficiera d'une indemnité forfaitaire de repas égale à :

- 7,63 € s'il prend son repas dans un restaurant administratif ;
- 15,25 € dans le cas contraire.

¹ Que ce soit dans une maison de services au public (MSAP), une maison France service, dans une permanence ou tout autre accueil de proximité organisé dans un lieu mutualisé avec un autre service public.

Prime de restructuration des services -Barèmes à compter du 1^{er} janvier 2019

Distance entre ancienne et nouvelle résidence administrative		Sans changement de résidence familiale	Avec changement de résidence familiale		
			Sans enfant à charge	Avec prise à bail d'un logement distinct de la RF	Avec enfant(s) à charge
Moins de 10 km	Si distance entre RA et RF augmente	1 250 €	11 250 (1 250 + 10 000)	13 750 (1 250 + 12 500)	16 250 (1 250 + 15 000)
	Si distance entre RA et RF diminue	0 €	10 000 €	12 500 €	15 000 €
Entre 10 et 19 km	Que la distance entre RA et RF diminue ou augmente	2 500 €	12 500 (2 500 + 10 000)	15 000 (2 500 + 12 500)	17 500 (2 500 + 15 000)
Entre 20 et 29 km	Que la distance entre RA et RF diminue ou augmente	5 000 €	15 000 (5 000 + 10 000)	17 500 (5 000 + 12 500)	2 000 (5 000+ 15 000)
Entre 30 et 39 km	Que la distance entre RA et RF diminue ou augmente	7 500 €	17 500 (7 500 + 10 000)	20 000 (7 500 + 12 500)	22 500 (7 500 + 15 000)
Entre 40 et 79 km	Que la distance entre RA et RF diminue ou augmente	Sans enfant à charge : 9 000 € Avec enfant à charge : 12 000 €	19 000 (9 000 + 10 000)	21 500 (9 000 + 12 500)	24 000 (9 000 + 15 000)
	Que la distance entre RA et RF diminue ou augmente	Sans enfant à charge : 12 000 € Avec enfant à charge : 15 000 €	22 000 (12 000 + 10 000)	24 500 (12 000 + 12 500)	27 000 (12 000+ 15 000)
A partir de 150 km	Que la distance entre RA et RF diminue ou augmente	15 000 €	25 000 (15 000 + 10 000)	27 500 (15 000 + 12 500)	30 000 (15 000 + 15 000)

PROJET



DIRECTION GÉNÉRALE DES
FINANCES PUBLIQUES

**GROUPE DE TRAVAIL
NOUVEAU RÉSEAU DE PROXIMITÉ DES
FINANCES PUBLIQUES**

VOLET RH

11 JUILLET 2019

FICHE N°2

**RÉORGANISATION DU RÉSEAU COMPTABLE DU
SERVICE PUBLIC LOCAL**

La présente fiche a pour objet de présenter le cadre RH de la réorganisation du réseau comptable dans le secteur public local.

Les principes détaillés ci-dessous ont pour objet de permettre aux comptables du réseau SPL de se repositionner dans les meilleures conditions dans la nouvelle organisation en leur permettant de continuer à valoriser leur haut niveau d'expertise.

Les priorités d'affectation mentionnées dans la présente fiche permettant aux comptables du département de se repositionner dans la nouvelle organisation s'appliquent sauf avis défavorable du directeur.

I. Mise en place des nouveaux services et fonctions

1. Les services de gestion comptable (SGC)

1.1 Le chef du service de gestion comptable

1.1.1. Calibrage des services

Les services de gestion comptable sont des postes comptables qui ont vocation à être, pour les plus importants, des postes sous statut d'emploi CSC (et donc indicés) et, pour les autres, des postes classés C2/C3.

1.1.2. Désignation du chef du service

Le directeur choisira le chef du service de gestion comptable **prioritairement parmi l'ensemble des cadres comptables du département** remplissant les conditions pour être mutés ou promus sur un poste de cette catégorie. Les comptables titulaires des grades les plus élevés, sauf avis défavorable des directeurs, auront priorité pour exercer ces fonctions.

Dans l'hypothèse où le poste de chef de service n'est pas pourvu par un cadre comptable du département, il est proposé au mouvement national et fait l'objet d'un recrutement au choix par le directeur concerné. Pourra alors candidater tout cadre, comptable ou non, remplissant les conditions évoquées ci-dessus, y compris, les cadres administratifs du département.

Comme aujourd'hui, les chefs des services de gestion comptable seront promus, nommés et affectés par l'administration centrale¹, après vérification du respect des conditions remplies par le cadre retenu par le directeur.

1.2. L'adjoint du chef de service

1 adjoint + 2 cadres "A"

1.2.1 « Calibrage » des postes

Le grade des adjoints des chefs de service de gestion comptable est déterminé en fonction des enjeux du poste. Un ou plusieurs adjoints, de niveau A+ pour les SGC les plus importants, peuvent être désignés.

Les postes d'adjoint des SGC les plus importants pourront ouvrir droit à des emplois de CSC administratif à l'occasion du transfert d'indices entre la sphère comptable et la sphère administrative, sans toutefois aboutir à une indication plus élevée que le comptable en poste.

1.2.2 Désignation de l'adjoint du chef de service

A la création du service, les adjoints sont choisis par le directeur parmi les cadres administratifs ou les comptables de son département.

En régime de croisière, ces postes auront vocation à être pourvus par les seuls cadres administratifs du département affectés au sein de la direction, suite aux mouvements administratifs nationaux.

1.2.3 La rémunération de l'adjoint

Le régime indemnitaire des adjoints est celui des cadres administratifs.

S'agissant des ex-comptables appelés à occuper ces fonctions d'adjoint, le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) permettra de compenser la perte de rémunération. .

1.3. Les agents du service de gestion comptable

Les emplois du service de gestion comptable seront pourvus dans le cadre des mouvements locaux de mutation des agents des catégories A, B et C selon les règles en vigueur pour ces mouvements.

Lors de la mise en place du nouveau service et afin de permettre le maintien des compétences, les agents des catégories A, B et C en fonctions dans les trésoreries bénéficieront de la priorité pour suivre leur mission, dans la limite des emplois transférés au nouveau service.

Les agents en fonctions dans la ou les trésoreries située (s) sur la même commune que celle où est implantée le service de gestion comptable auront l'obligation de suivre leur mission.

Si, *in fine*, un nombre trop faible d'agents en poste dans les trésoreries restructurées décide de rejoindre la nouvelle structure, les postes vacants seront comblés dans le cadre d'un appel à candidatures local. Les demandes seront classées selon le critère de l'ancienneté administrative des agents basée sur le grade, l'échelon et la date de prise de rang dans l'échelon à la date du 31 décembre N-1.

¹Tout comptable public doit être nommé par un arrêté du Ministre.

A défaut, les directeurs locaux auront également la possibilité d'affecter au service de gestion comptable des agents ALD locaux.

2. Le « conseiller aux décideurs locaux » chargé du conseil aux ordonnateurs locaux

2.1 « Calibrage » des postes

Les conseillers seront des cadres A + ou, dans certains cas, des inspecteurs.

Le calibrage des emplois administratifs réalisé par la direction générale intégrera les besoins de cette nouvelle fonction.

Les postes les plus importants pourraient ouvrir droit à des emplois de CSC administratifs dans le cadre du transfert d'indices entre la sphère comptable et la sphère administrative.

2.2 Désignation du conseiller

2.2.1A la mise en place de la fonction, le conseiller est choisi prioritairement par le directeur parmi les ex-comptables du département

Les ex-comptables repositionnés sur les postes de conseiller bénéficieront, s'ils remplissent les conditions, des garanties financières prévues en cas de restructuration (PRS géographique et garantie de rémunération).

2.2.2 Dans l'hypothèse où le vivier des ex-comptables n'est pas suffisant, il appartient au directeur de sélectionner le ou les conseillers parmi les cadres administratifs de son département

Dans l'hypothèse où le directeur ne dispose pas d'un vivier interne suffisant, il aura la possibilité de recruter au choix pour répondre à ses besoins.

A cette fin, il disposera de plusieurs options :

- proposer ce poste au choix dans le cadre du mouvement national (et, le cas échéant, local, pour ce qui concerne les inspecteurs) ;
- au besoin, solliciter un appel à candidatures au plan national, hors mouvement.

Le cadre ainsi recruté au choix sera tenu par un délai de séjour de trois ans sur son poste puis libre de rejoindre ensuite un autre poste vacant au sein de la direction ou dans le cadre du mouvement national.

2.3 Rémunération

Une réflexion est en cours pour que les conseillers bénéficient d'un régime indemnitaire attractif.

II. Mesures d'accompagnement

1. Les comptables non retenus dans les fonctions précitées :

Les anciens comptables non repositionnés sur un emploi de chef de SGC, d'adjoint ou de conseiller peuvent participer aux mouvements comptables dans les conditions suivantes :

-les comptables de catégorie C1 bénéficient, comme aujourd'hui dans le cadre des fusions/restructurations, d'une priorité de portée nationale pour se repositionner sur un poste comptable de la même catégorie ;

- les comptables de catégorie C2 et C3 bénéficient d'une priorité nationale pendant 3 ans pour se repositionner sur un poste comptable ou administratif.

Pour les anciens comptables de catégorie C4 non repositionnés sur un emploi de conseiller, ils bénéficieront d'une part d'une priorité pour une affectation « tout emploi » au sein de leur département d'origine et d'autre part d'une bonification d'ancienneté administrative de 2 échelons au titre de la convenance personnelle pour obtenir une affectation dans un autre département.

2. Les agents des catégories A, B, C des postes comptables restructurés

Les agents qui n'auraient pas voulu ou pu suivre leurs missions bénéficient, dans le mouvement local, de priorités fonctionnelles et géographiques afin de faciliter leur réaffectation sur un emploi vacant. A défaut d'avoir obtenu une nouvelle affectation, les agents concernés sont ALD locaux sur le périmètre de la direction.

III. Conséquences sur l'organisation des mouvements

L'organisation et le rythme des mouvements, comptables et administratifs, seront adaptés afin de tenir compte des spécificités de la mise en place de la nouvelle organisation.

De même, des appels à candidature hors mouvement national pourront être organisés, si nécessaire, à l'instar de ce qui est déjà pratiqué ponctuellement.

Concernant les inspecteurs, l'appel à candidature local par publication d'une fiche de poste, sera utilisé.

Enfin, les règles de gestion actuelles seront simplifiées, notamment sur les emplois comptables, pour concrétiser les marges de manœuvre données aux directeurs dans l'affectation des cadres dans ce nouvel environnement.

PROJET



DIRECTION GÉNÉRALE DES
FINANCES PUBLIQUES

GROUPE DE TRAVAIL

**NOUVEAU RÉSEAU DE PROXIMITÉ DES
FINANCES PUBLIQUES**

VOLET RH

11 JUILLET 2019

FICHE N°3

**CREATION DE MOUVEMENTS SPECIFIQUES
DE MUTATIONS "NOUVEAU RÉSEAU DE PROXIMITÉ"**

CATÉGORIES A, B ET C

Afin d'accompagner la mise en place du nouveau réseau de proximité, la présente fiche décrit les modalités d'organisation d'un mouvement spécifique de mutations pour les opérations de délocalisation entre deux directions.

Ce mouvement serait élaboré entre deux mouvements annuels, après le mouvement du 1^{er} septembre 2019. Il permettrait l'installation de services "délocalisés" à une date distincte de celle du mouvement de mutation au 1^{er} septembre.

1. Un appel à candidatures national

Les emplois des services créés suite à une délocalisation de services seraient pourvus par un appel à candidatures national publié sur Ulysse.

Les nouveaux services feraient l'objet d'une fiche décrivant leurs caractéristiques ainsi que l'environnement du lieu d'implantation du service.

Cet appel à candidatures serait ouvert aux agents appartenant à la catégorie des emplois à pourvoir et qui ont satisfait à l'exigence de durée minimale de séjour à la date d'effet du mouvement, à l'exception des agents dont l'emploi est délocalisé.

Les agents souhaitant se porter candidats devraient formuler leur demande via l'application Sirhius – demande de vœux.

Les agents ne seraient pas limités dans le nombre de services pouvant être demandés.

Une note de service précisera les modalités pratiques d'expression des demandes et le calendrier.

2. Des priorités destinées à favoriser l'apport de compétences métiers

Afin de favoriser le transfert de la compétence dans le service issu de la délocalisation, il est proposé de prévoir deux priorités :

- une priorité en faveur des agents dont le service est délocalisé

Il serait accordé une priorité supra-départementale aux agents qui exercent la mission dans le service qui est délocalisé. Cette priorité s'exercerait dans la limite des emplois implantés dans le service résultant de la délocalisation .

Le délai de séjour éventuel des agents concernés serait levé.

- une priorité fonctionnelle

Elle serait accordée aux agents affectés à la date du 1^{er} septembre 2019 dans un service identique au service déconcentré.

Si plusieurs demandes sont exprimées pour un même service, le classement des demandes serait le suivant :

- 1 - les demandes des agents bénéficiant de la priorité supra-départementale pour suivre leur mission ;
- 2 - les demandes des agents bénéficiant d'une priorité fonctionnelle ;
- 3 - les demandes des autres agents ne pouvant pas se prévaloir des priorités ci-dessus.

Le mouvement "Nouveau réseau de proximité" serait soumis, dans les conditions de droit commun, à l'avis de la commission administrative paritaire nationale compétente.

Il est précisé qu'une demande exprimée au titre du mouvement "Nouveau réseau de proximité" primerait toute autre demande exprimée par l'agent dans d'autres mouvements établis au titre de la même année.

3. L'installation des agents

Les agents sélectionnés prendraient leurs fonctions à la date déterminée par la Direction générale pour permettre l'ouverture du service.

La direction d'accueil accompagnerait l'agent dans sa prise de fonction en examinant avec lui les besoins liés à son installation (notamment pour la recherche d'un logement).

La prise de fonctions serait assortie d'un bilan en matière de formation afin de déterminer les éventuels besoins de formation de l'agent pour l'adaptation à son nouveau poste.

Les agents mutés dans le cadre du mouvement "Nouveau réseau de proximité" se verraient appliquer les règles générales en matière de délai de séjour.

PROJET



DIRECTION GÉNÉRALE DES
FINANCES PUBLIQUES

GRUPE DE TRAVAIL

NOUVEAU RÉSEAU DE PROXIMITÉ DES
FINANCES PUBLIQUES

VOLET RH

11 JUILLET 2019

FICHE N°4

RÈGLES APPLICABLES AUX RÉORGANISATIONS DE
SERVICES A L'INTÉRIEUR D'UNE DIRECTION

CATÉGORIES A, B ET C

La présente fiche a pour objet de préciser les règles qui s'appliqueraient dans le mouvement local en matière de réorganisations de services internes à la direction territoriale.

1. La réaffectation des agents concernés par la réorganisation de leur service s'effectue dans le mouvement local du 1^{er} septembre

Les règles énoncées ci-après ont vocation à s'appliquer aux réorganisations de services prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Dans le mouvement du 1^{er} septembre, les agents inscrits par le directeur dans le périmètre de la réorganisation bénéficient de priorités pour solliciter une nouvelle affectation sur un emploi vacant.

Il est précisé qu'entre la date de la réorganisation et le mouvement du 1^{er} septembre, l'agent serait ALD local sur le périmètre de la direction. Le directeur pourrait donc positionner les agents sur le service prenant en charge l'activité transférée ou sur tout autre service de la direction.

1.1 La détermination du périmètre

Pour figurer dans le périmètre de la réorganisation et bénéficier des priorités dans le mouvement local (cf § 1.2 infra), l'agent concerné doit remplir les conditions suivantes :

- être affecté dans le service restructuré,
- exercer totalement ou partiellement les missions concernées par la réorganisation.

Les agents ALD et les agents EDR sont exclus du périmètre.

1.2. Les règles de priorités applicables dans le mouvement local

L'agent figurant dans le périmètre d'une réorganisation pourra bénéficier de priorités dans le mouvement local pour retrouver une nouvelle affectation sur un emploi vacant. Ces priorités s'appliqueront pour le mouvement organisé l'année de la réorganisation.

Les priorités offertes à l'agent sont les suivantes :

- Une priorité pour suivre son emploi et ses missions. Dans le mouvement local, cette priorité permettra systématiquement l'accès au service prenant en charge l'activité, dans la limite des emplois transférés. Il est précisé que si la réorganisation intervient sur la même commune, l'agent a l'obligation de suivre son emploi.

- Une priorité pour rester sur son service d'origine si une vacance s'ouvre au sein de ce service lors de l'élaboration du mouvement local ;

- Une priorité pour tout emploi vacant dans un service de même nature que son service d'origine et situé sur sa commune d'affectation ;

- Une priorité pour tout emploi vacant situé sur sa commune d'affectation ;

- Une priorité pour tout emploi vacant dans un service de même nature que son service d'origine, sur l'ensemble de la direction ;

- Une priorité pour tout emploi vacant de sa direction.

Au sein de chacune des priorités, les vœux exprimés pour un même service seront classés selon l'ancienneté administrative des agents au 31.12.N-1 (grade-échelon-date de prise de rang).

Les agents solliciteront leurs vœux dans l'application ALOA de gestion des mouvements locaux.

Après application de ces priorités, l'agent qui ne parviendra pas à obtenir une nouvelle affectation sur un emploi vacant deviendra ALD local sur la direction territoriale. Il aura la possibilité de participer au mouvement local suivant pour solliciter une nouvelle affectation.

2. Le directeur pourrait toutefois organiser des mouvements locaux à une autre date d'effet que le 1^{er} septembre pour accompagner les réorganisations de services

A compter du 1^{er} septembre 2019 dans les directions préfiguratrices et 1^{er} septembre 2020 dans toutes les directions (date de la généralisation de l'affectation nationale au département et disparition des résidences d'affectation nationale et des missions/structures), les directeurs locaux seraient libres d'organiser un mouvement "nouveau réseau de proximité " à l'intérieur de leur département, à la date qu'ils souhaitent, par appel local à candidatures.

Ces mouvements, ouverts à tous les agents de la catégorie concernée, pourraient être limités à pourvoir les emplois vacants dans certains services. Ils seraient organisés selon les règles prévues dans le cadre de la départementalisation.

Dans le cadre de ces mouvements, les agents dans le périmètre d'une réorganisation pourraient solliciter les priorités prévues au point 1.2. Les agents qui n'obtiendraient pas satisfaction pourraient solliciter à nouveau ces priorités dans le mouvement du 1^{er} septembre suivant.