

STATUT DE LA FPT ET GRH

SÉQUENCE DE FORMATION 7

Jean-Louis GROUSSON, DRH Châteauneuf-les-Martigues

<http://rhjlg.free.fr>

PRÉSENTER LES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

PRÉSENTER LES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

⌘ Le traitement indiciaire

✓ Les grilles indiciaires, les échelles de rémunération

✓ La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

⌘ L'indemnité de résidence

⌘ Le supplément familial de traitement

⌘ La Nouvelle Bonification Indiciaire

⌘ Les régimes indemnitaires

⌘ Les retenues obligatoires

La rémunération

Loi n° 83-634 du 13/07/83 art. 20

En application du principe de parité la rémunération des fonctionnaires de l'État et territoriaux comprend les mêmes composantes que l'on peut répartir en deux catégories:

⇒ **les éléments obligatoires de la rémunération;**

⇒ **le régime indemnitaire,**

Par renvoi aux dispositions applicables aux fonctionnaires. la rémunération des agents non titulaires est composée des mêmes éléments (à l'exception de la **nouvelle bonification indiciaire**).

Par ailleurs, comme pour tous les salariés, la rémunération des agents territoriaux fait l'objet de **retenues obligatoires** qui sont fonction du régime de sécurité sociale et de retraite dont ils relèvent.

Droit à la rémunération après service fait

Loi n° 83-634 du 13/07/83 art. 20

Le statut général pose comme principe que le fonctionnaire n'a droit au versement de sa rémunération qu'après « service fait ».

la règle du service fait est un principe traditionnel de la comptabilité publique, il implique que la rémunération du fonctionnaire soit versée à terme échu et que l'administration soit en droit d'y opérer des retenues en cas d'absence de service fait.

Par dérogation à la règle du service fait, la **rémunération** est légalement **maintenue pendant les périodes de congés** (annuels, maladie, maternité, paternité ou adoption, formation), le congé spécial et la suspension.

Le traitement indiciaire

Décret n° 85-1148 du 24/10/85

Décrets portant échelonnement indiciaire des cadres d'emplois

A compter du **1er juillet 2010**, le montant annuel du traitement afférent à l'**indice 100 majoré** est revalorisé de **0,5%** soit :

5 556.35€

PROCÉDURE DE CALCUL DU TRAITEMENT BRUT

- ◆ Pour calculer la valeur du **traitement brut annuel** correspondant à l'indice majoré détenu par un agent, vous devez opérer de la façon suivante :

$$\frac{\text{Indice majoré de l'agent} \times \text{Valeur de l'indice majoré 100}}{100}$$

(La valeur trouvée étant arrondie au centime d'euro le plus proche)

- ◆ Pour déterminer la valeur du **traitement brut mensuel** correspondant à l'indice majoré détenu par un agent, il y a lieu de pratiquer de la manière suivante :

$$\frac{\text{Indice majoré de l'agent} \times \text{Valeur de l'indice majoré 100}}{1200}$$

Valeur mensuelle du point : **4,6302€**

Décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Valeur du point d'indice mensuel



Pas de hausse du point en 2011

**4,6303 euros*
au 1er juillet 2010**

* Valeur mensuelle d'un point d'indice. Source : les accords du 21 février 2008 de négociation annuelle visant à assurer un suivi en matière salariale et à définir le cas échéant des mesures d'ajustement.

Le traitement indiciaire brut minimum de la fonction publique

Décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Décret n° 2011-51 du 13 janvier 2011 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique et attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé

Un décret porte le traitement brut minimum de la fonction publique à **l'indice majoré 295**, soit **1 366.73 euros mensuels**.

Indemnité différentielle

Le gouvernement a décidé (Décret no 2010-1584 du 17 décembre 2010) de fixer la revalorisation du SMIC à **+ 1,6 %** au **1^{er} janvier 2011**. Le montant du SMIC horaire brut s'élèvera donc à : $(8,86 * 101,6\%) = 9.00176 = \mathbf{9.00 \text{ €uros}}$

Soit sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, le SMIC mensuel brut s'élèvera à : $((52 * 35) / 12) * 9 = 1364.999999 = \mathbf{1365.00 \text{ €uros}}$

Le traitement mensuel correspondant à l'indice plancher de la rémunération (Indice Majoré 292) aura pour valeur au 1^{er} janvier 2011 $(55,5635 * 292 / 12) = 1352.04516 = \mathbf{1352.05 \text{ €uros}}$ et sera donc inférieur à la valeur du SMIC mensuel brut.

Il sera donc nécessaire de verser une indemnité différentielle $1365.00 - 1352.05 = 12.95 \text{ €}$ (en application du décret n°91-769 du 2 août 1991 instituant l'indemnité différentielle).

Il est possible que le gouvernement fixe une augmentation de points d'indices majorés aux indices bruts de traitement des grilles indiciaires les plus faibles, pour compenser cette différence

REVALORISATION DU SMIC ET INDEMNITE DIFFERENTIELLE

Décret n° 91-769 du 2 août 1991 modifié instituant une indemnité différentielle

En l'absence de relèvement de la valeur du point d'indice ou de revalorisation des bases des grilles indiciaires de catégorie C, il y a lieu d'envisager le versement d'une indemnité différentielle pour les agents rémunérés à un niveau inférieur au SMIC.

L'indemnité différentielle est un mécanisme destiné à assurer aux fonctionnaires et agents publics des trois fonctions publiques une rémunération mensuelle au moins égale au montant du SMIC.

Sont concernés par ce mécanisme les fonctionnaires titulaires ou stagiaires et les agents non titulaires, et ce qu'ils soient à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet.

La rémunération mensuelle prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité différentielle est constituée du traitement indiciaire augmenté, s'il y a lieu, de la valeur des avantages en nature.

En revanche, ne sont pas pris en compte : l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire, les primes ou indemnités.

Pour les agents à temps non complet, l'indemnité différentielle est réduite au prorata de la durée des services.

Pour les agents à temps partiel, elle est réduite dans les mêmes proportions que le traitement : ainsi les agents travaillant à 80% ou 90% percevront, le cas échéant, respectivement les 6/7èmes ou les 32/35èmes de l'indemnité différentielle.

Dans les divers cas d'absence, l'indemnité différentielle suit le sort du traitement.

REVALORISATION DU SMIC ET INDEMNITE DIFFERENTIELLE

Décret n° 91-769 du 2 août 1991 modifié instituant une indemnité différentielle

En matière de cotisations sociales, pour les agents affiliés à la CNRACL, l'indemnité différentielle n'est pas soumise à retenues pour pension et sécurité sociale mais elle entre dans le calcul de la RAFP.

Par contre, pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale, l'indemnité différentielle est soumise aux cotisations vieillesse et de sécurité sociale aux taux habituels et entre dans l'assiette des cotisations IRCANTEC.

Dans tous les cas, l'indemnité différentielle entre dans l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG), de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), de la contribution de solidarité et de la contribution à Pôle Emploi pour les collectivités affiliées.

Elle est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

Enfin, la circulaire FP/7 n° 1787 du 26 mars 1992 indique qu'il n'est pas tenu compte de l'indemnité différentielle pour le calcul de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, de l'indemnité de cessation progressive d'activité et des primes et indemnités indexées sur le traitement de base (exemple : indemnité horaire pour travaux supplémentaires).

Grilles et Échelles indiciaires

Grille indiciaire

A chaque échelon de chaque grade correspond un indice de rémunération.

L'ensemble des indices constitue la grille indiciaire à partir de laquelle est calculé le traitement des fonctionnaires, c'est-à-dire leur salaire.

L'échelle

représente la progression de carrière.

Elle est constituée d'échelons qui sont autant de paliers de rémunération.

Échelonnement indiciaire des Rédacteurs territoriaux

Décret n°95-25 du 10/01/95 – Statut particulier du cadre d'emplois

Décret n°20061-1463 du 28/11/06– échelonnement indiciaire

Echelon	I.B.	I.M.	Mini	Maxi	Brut Mensuel
1	306	297	1 an	1 an	1 368,36
2	315	303	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 396,00
3	337	319	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 469,72
4	347	325	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 497,36
5	366	339	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 561,86
6	382	352	1 an 6 mois	2 ans	1 621,75
7	398	362	2 ans 6 mois	3 ans	1 667,83
8	416	370	2 ans 6 mois	3 ans	1 704,69
9	436	384	2 ans 6 mois	3 ans	1 769,19
10	450	395	2 ans 6 mois	3 ans	1 819,87
11	483	418	2 ans 6 mois	3 ans	1 925,83
12	510	439	3 ans	4 ans	2 022,59
13	544	463	-	-	2 133,16

Traitement brut moyen : 1 750,76

Durée de carrière

minimum

24 a

maximum

28 a

Échelonnement indiciaire des Techniciens supérieurs territoriaux

Décret n°95 - 29 du 10 janvier 1995 - Statut particulier du cadre d'emplois

Décret n°95-30 du 10 janvier 1995 – échelonnement indiciaire

Echelon	I.B.	I.M.	Mini	Maxi	Brut Mensuel
1	322	308	1 an	1 an	1 419,04
2	336	318	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 465,11
3	347	325	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 497,36
4	362	336	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 548,04
5	380	350	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 612,54
6	396	360	1 an 6 mois	2 ans	1 658,61
7	413	369	2 ans 6 mois	3 ans	1 700,08
8	431	381	2 ans 6 mois	3 ans	1 755,37
9	450	395	2 ans 6 mois	3 ans	1 819,87
10	472	412	2 ans 6 mois	3 ans	1 898,19
11	497	428	2 ans 6 mois	3 ans	1 971,91
12	524	449	3 ans	4 ans	2 068,66
13	558	473			2 179,23

Traitement brut moyen : 1 799,13

Durée de carrière minimum 24 a maximum 28 a

ECHELLE 3		ECHELLE 4		ECHELLE 5			Rythme de changement d'échelons		ECHELLE 6		Rythme de changement d'échelons		
Indice brut	Indice majoré	Indice brut	Indice majoré	Indice brut	Indice majoré	ECHELONS	ANCIENNETE Mini	ANCIENNETE Maxi	Indice brut	Indice majoré	ECHELONS	ANCIENNETE Mini	ANCIENNETE Maxi
388	355	413	369	446	392	11^{ème}			499	430	*Spécial	*3 ans	*4 ans
364	338	389	356	427	379	10^{ème}	3 ans	4 ans	479	416	7^{ème}	3ans	4 ans
348	326	374	345	398	362	9^{ème}	3 ans	4 ans	449	394	6^{ème}	2 ans	3 ans
337	319	360	335	380	350	8^{ème}	3 ans	4 ans	424	377	5^{ème}	2 ans	3 ans
328	312	347	325	364	338	7^{ème}	3 ans	4 ans	396	360	4^{ème}	2 ans	3 ans
318	305	333	316	351	328	6^{ème}	2 ans	3 ans	377	347	3^{ème}	1 an 6 mois	2 ans
310	300	323	308	336	318	5^{ème}	2 ans	3 ans	362	336	2^{ème}	1 an 6 mois	2 ans
303	298	310	300	322	308	4^{ème}	2 ans	3 ans	347	325	1^{er}		
299	297	303	298	307	299	3^{ème}	1 an 6 mois	2 ans	*Spécial uniquement pour les adjoints techniques principaux de 1ère classe				
298	296	299	297	302	298	2^{ème}	1 an 6 mois	2 ans					
297	295	298	296	299	297	1^{er}	1 an	1 an					

Échelonnement indiciaire des Adjoints techniques territoriaux

Décret n°2006 - 1691 du 22 décembre 2006 - Statut particulier du cadre d'emplois

Décrets n°87 - 1107 et n°87 - 1108 du 30 décembre 1987 modifiés fixant les différentes échelles de rémunération pour la catégorie C des fonctionnaires territoriaux

Echelon	I.B.	I.M.	Mini	Maxi	Brut Mensuel
1	297	292	1 an	1 an	1 345,32
2	298	293	1 an et 6 mois	2 ans	1 349,93
3	299	294	1 an et 6 mois	2 ans	1 354,53
4	303	295	2 ans	3 ans	1 359,14
5	310	300	2 ans	3 ans	1 382,18
6	318	305	2 ans	3 ans	1 405,21
7	328	312	3 ans	4 ans	1 437,46
8	337	319	3 ans	4 ans	1 469,72
9	348	326	3 ans	4 ans	1 501,97
10	364	338	3 ans	4 ans	1 557,25
11	388	355			1 635,58

Traitement brut moyen : 1 490,45

Durée de carrière minimum 22 a maximum 30 a

Indemnité de résidence

QE de Nicole Bricq, JO du Sénat du 24 avril 2008, n° 2626

La répartition des taux sur le territoire est basée sur les zones d'abattement de salaire pour le versement du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), telles qu'elles ont été arrêtées au 1er janvier 1963.

Les zones d'abattement de salaires ont été supprimées, pour le SMIG, en 1968. Le zonage de base de l'indemnité de résidence n'a donc connu aucune évolution depuis cette date.

Le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 offre, néanmoins, la possibilité d'un assouplissement, lié aux résultats du recensement général de la population effectué par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Ainsi, le dernier recensement général de la population, effectué en 1999, a conduit l'INSEE à réviser la composition des « unités urbaines multicommunales ».

La circulaire du 12 mars 2001 a pris en compte l'ensemble de ces révisions dans la définition des taux de l'indemnité de résidence. Les agents affectés dans une commune faisant partie, soit d'une « unité urbaine multicommunale », au sens où la définit l'INSEE lors du recensement général de la population, soit dans le périmètre d'une « agglomération nouvelle », au sens de la loi n° 70-610 du 10 juillet 1970, bénéficient du taux applicable à la commune la plus favorisée de cet ensemble. Or, la méthode de recensement de la population française a été modifiée. L'INSEE ne procède plus à des « recensements généraux » mais uniquement à des recensements partiels, que le décret de 1985 précité ne prévoit pas de prendre en considération.

Aucun assouplissement au classement des communes n'est ainsi intervenu depuis 2001. Seule une réforme du dispositif actuel de l'indemnité de résidence permettra de supprimer ces deux points de blocage. À cet effet, **des pistes de réforme de ce dispositif sont actuellement à l'étude.**

Le supplément familial de traitement (SFT)

Décret n° 85-1148 du 24/10/85 art. 10 à 12

Le SFT comprend :

1. un **élément fixe** et
2. un **élément proportionnel** au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge.

La partie variable

- ⇒ ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice majoré **449**
- ⇒ ni supérieure à celle afférente à l'indice majoré **717**.

Tous les agents indiciaries à temps complet ou incomplet, titulaires ou non, ont droit au supplément familial (**SAUF** les apprentis, CAE, CAV et "vrais vacataires").

Proratisation du SFT pour les **agents à temps non complet** sauf **2,29€**.

Le supplément familial de traitement

au 1^{er} juillet 2010

Agents rémunérés par rapport à un indice	1 enfant	2 enfants	3 enfants	par enfant en +
- jusqu'à l'indice majoré 449	2.29 €	73.04 €	181.56 €	129.31 €
- de l'indice majoré 450 à 716	2.29 €	10.67 € + 3%	15.24 € + 8%	4.57 € + 6%
- à partir de l'indice majoré 717	2.29 €	109.77 €	279.51 €	202.78 €

Le supplément familial de traitement (SFT)

Décret n° 85-1148 du 24/10/85 art. 10 à 12

Le supplément familial n'est ouvert qu'à raison d' **un seul droit par enfant**.

Lorsque deux agents publics, fonctionnaires ou agents non titulaires, assument la charge du ou des mêmes enfants, ils doivent désigner d'un commun accord celui qui le perçoit.

Le **principe de non-cumul** est également opposable si l'une des personnes assumant la charge du ou des mêmes enfants est salariée d'un organisme public ou financé sur fonds publics (SNCF, RATP.,.).

En cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins dont l'un au moins est fonctionnaire ou agent non titulaire, le supplément familial de traitement est versé à celui des ex-époux ou concubins qui assume la charge du ou des enfants du couple, même s'il n'a pas la qualité de fonctionnaire ou d'agent public.

S.F.T. (supplément familial de traitement) et garde alternée

Q.E. n° 50 880 J.O. A.N. du 02/03/2010

La **réglementation** en vigueur relative au S.F.T. ne **prend pas encore en compte la notion de garde alternée** et fait toujours référence à celle de la charge effective et permanente de l'enfant.

Cette réglementation est susceptible d'évoluer prochainement : suite aux modalités arrêtées à l'occasion du rendez-vous salarial de l'État 2009, un groupe de travail entre les employeurs et les organisations syndicales sera réuni en vue **d'examiner une évolution globale des règles du supplément familial de traitement.**

La prise en compte de la garde alternée pourra dans ce cadre être examinée.

Garde alternée : le supplément familial ne peut pas être reconnu à chacun des parents

Lorsqu'une garde alternée est effectivement exercée conjointement, de façon équivalente, l'un et l'autre des parents doivent être considérés comme assumant la charge effective et permanente de leur enfant (article L. 513-1 du code de la sécurité sociale).

Le ministère des Finances ne s'est pas rallié à cette position, estimant qu'en l'absence de jurisprudence, la notion d'allocataire unique restait d'actualité. **Le couple doit donc désigner d'un commun accord, celui des parents qui sera habilité à percevoir les prestations familiales et donc le SFT**

(QE n° 3941 JO Sénat du 29/06/1989).

Quelles pistes de réforme pour la NBI ?

Rapport sur la NBI de Jean-Claude Lenay, CSFPT du 17 décembre 2008.

Que constate-t-on aujourd'hui ? La NBI engendre des disparités au sein des services et est donc source de conflit. L'imprécision de sa définition laisse place à beaucoup de subjectivité. Son caractère obligatoire empêche toute marge de manœuvre suivant la manière de servir. 68 % des collectivités estiment rencontrer des difficultés pour attribuer cette prime en raison du manque de définition de la fonction, des notions de responsabilité, de technicité, de sujétions particulières, d'encadrement...

Dans son rapport, **le groupe de travail du CSFPT propose** notamment

- ➔ la possibilité de cumul de plusieurs NBI dans la limite de 50 points,
- ➔ l'élargissement et la précision des fonctions éligibles, notamment le passage de « responsable » à agents « exerçant des responsabilités »,
- ➔ l'ajout des encadrants de police municipale,
- ➔ l'attribution aux tuteurs (emplois aidés, Pacte, moniteurs de stage) ainsi que
- ➔ la mise à jour d'un certain nombre de libellés prêtant aujourd'hui à confusion et l'ajout de certains personnels des zones sensibles.

La NBI est réservée aux fonctionnaires et le gouvernement ne souhaite en étendre le bénéfice aux agents contractuels, même si certains CDD peuvent être transformés en CDI

Le ministre du budget, des comptes et de la fonction publique a indiqué que le gouvernement ne souhaite pas revenir sur la solution retenue au moment de la loi de 1991, qui exclut les agents non titulaires de la NBI, malgré le fait que les contrats à durée déterminée peuvent, sous certaines conditions, être transformés en contrats à durée indéterminée.

Il a été précisé que **les spécificités ou sujétions qui justifient la NBI sont, pour les agents non titulaires, susceptibles d'être intégrées dans le contrat** soit au moment de son élaboration, soit par un avenant au contrat existant.

(QE n° 6463 - JO AN du 22 janvier 2008 - p. 523).

La nouvelle bonification indiciaire NBI

Loi n° 91-73 du 18/01/91 art. 27 - Décrets n° 2006-779 et 780 du 3 juillet 2006

Partie intégrante du traitement, la bonification indiciaire est **prise en compte pour la retraite** et fait l'objet d'une cotisation vieillesse.

Lorsque les conditions fixées réglementairement sont remplies, l'attribution du nombre de points majorés correspondants **est un droit**

Le fonctionnaire justiciable de la bonification indiciaire à plus d'un titre perçoit celle dont le **montant est le plus élevé**.

La bonification indiciaire cesse d'être versée quand le fonctionnaire quitte ses fonctions. Mais elle est maintenue pendant la durée des congés annuels, des congés bonifiés, des congés de maladie ordinaire, des congés pour accident du service, des congés de maternité ou d'adoption et des congés de longue maladie (dans ce dernier cas, tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions).

La nouvelle bonification indiciaire NBI

Loi n° 91-73 du 18/01/91 art. 27 - Décrets n° 2006-779 et 780 du 3 juillet 2006

ANNEXE 1

- 1. FONCTIONS DE DIRECTION, D'ENCADREMENT, ASSORTIES DE RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES**
- 2. FONCTIONS IMPLIQUANT UNE TECHNICITÉ PARTICULIÈRE**
- 3. FONCTIONS D'ACCUEIL EXERCÉES À TITRE PRINCIPAL**
- 4. FONCTIONS IMPLIQUANT UNE TECHNICITÉ ET UNE POLYVALENCE PARTICULIÈRES LIÉES À L'EXERCICE DANS CERTAINES COLLECTIVITÉS OU DANS LEURS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ASSIMILÉS**

10. Encadrement d'un service administratif comportant au moins vingt agents, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée	25
11. Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée	25
12. Fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel de directeur général adjoint mentionné à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé et ne relevant pas des dispositions du décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et du décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001	25
13. Secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires	10
14. Direction pédagogique et administrative des écoles de musique agréées par l'Etat, des écoles de musique non agréées et des écoles d'arts plastiques qui ne sont pas habilitées à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou à un diplôme agréé par l'Etat.	30
15. Chef d'établissement d'un musée ayant reçu l'appellation « musée de France »	30
16. Accueil et visite d'un monument historique sans conservateur à demeure	20
17. Chef de bassin (domaine sportif)	15
18. Direction des services techniques dans les collectivités ou établissements publics locaux en relevant dont l'importance ne justifie pas la présence d'un ingénieur, ou dans un établissement public local d'enseignement	15
19. Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins cinq agents	15
20. Responsable d'un service municipal de police, dans la limite d'un agent responsable par commune	Agent ayant sous ses ordres moins de cinq agents : 10 Agent ayant sous ses ordres entre cinq et vingt-cinq agents : 15 Agent ayant sous ses ordres plus de vingt-cinq agents : 18

Quels sont les critères d'attribution de la NBI encadrement d'un service administratif ?

(QE n 6701 - JO AN du 12 février 2008 - p. 1181).

Le ministre du budget a indiqué que **c'est l'ensemble des fonctionnaires relevant de la filière administrative de la fonction publique territoriale et ayant statutairement vocation à exercer des fonctions d'encadrement qui sont éligibles à cette NBI dès lors qu'ils exercent effectivement les fonctions concernées** (le juge administratif ayant rappelé à plusieurs reprises le caractère cumulatif des notions d'encadrement et de technicité).

La méthode du faisceau d'indices peut être utilisée pour apprécier la notion « d'encadrement d'un service » : compétences des agents à encadrer (ceux-ci devant mobiliser des savoir-faire requérant la technicité au titre de laquelle l'encadrant bénéficie de la NBI), participation du bénéficiaire de la NBI au processus de recrutement de son ou ses collaborateurs, à leur évaluation, à la définition de leurs missions, à l'organisation de leur temps de travail.

Le juge administratif a indiqué qu'en cas de litige relatif à une attribution de NBI, **l'organigramme de la collectivité peut constituer un élément d'appréciation du positionnement hiérarchique de l'agent.**

La nouvelle bonification indiciaire NBI

ANNEXE 2

SITUATION DES PERSONNELS EXERÇANT EN ZONE A CARACTÈRE SENSIBLE

Les fonctionnaires territoriaux exerçant à titre principal les fonctions mentionnées ci-après :

- soit dans les zones urbaines sensibles dont la liste est fixée par le décret du 26 décembre 1996,
- soit dans les services et équipements situés en périphérie de ces zones et assurant leur service en relation directe avec la population de ces zones,
- soit dans les établissements publics locaux d'enseignement figurant sur l'une des listes prévues respectivement par les articles 2 et 3 des décrets du 11 septembre 1990 et du 15 janvier 1993 susvisés, bénéficient de la N.B.I.

1. FONCTIONS DE CONCEPTION, DE COORDINATION, D'ANIMATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES EN MATIÈRE SOCIALE, MÉDICO-SOCIALE, SPORTIVE ET CULTURELLE

2. FONCTIONS D'ACCUEIL, DE SÉCURITÉ, D'ENTRETIEN, DE GARDIENNAGE, DE CONDUITE DES TRAVAUX

Un DGA qui fait office de DGS peut-il percevoir la NBI correspondante ?

QE n° 02466, réponse du secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique, JO Sénat du 14/02/2008.

Un agent d'une CA de plus de 80 000 habitants, détaché sur un emploi fonctionnel de **DGA** « *exerce les fonctions de DGS depuis 4 ans dans la mesure où le poste n'est pas pourvu* », la sénatrice de la Moselle s'interroge donc de savoir s'il peut percevoir la NBI correspondant à l'exercice de ses fonctions de DGS et si son versement peut être rétroactif sur 4 ans. Le secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique, vient de répondre que « *dans la mesure où un fonctionnaire est détaché sur un emploi de DGA des services d'une communauté d'agglomération comprise entre 40 000 et 150 000 habitants, comme c'est le cas en l'espèce, c'est le montant de la NBI applicable à cet emploi qui doit lui être attribué, soit 35 points* ».

Toutefois, le fait que le poste de DGS soit vacant depuis plusieurs années « *est sans incidence sur cette situation, l'attribution de la NBI étant liée à l'emploi sur lequel le fonctionnaire est détaché* ».

Rémunération des heures supplémentaires

Q.E. n° 1 380 – J.O. A.N. du 25/09/2007

Tranches des H.S	- 14 H / mois	+ 14 H / mois dans la limite de 11 H	Dimanches et jours fériés	Nuits (22 H – 7 H)
			<u>Majoration :</u> 2/3	<u>Majoration :</u> 2
Coefficient multiplicateur				
(si \leq 14 H)	1,25		2,0833	2,5
(si $>$ 14 H)		1,27	2,117	2,54

Travail supplémentaire : l'employeur ne peut pas refuser de payer ou de compenser des heures supplémentaires

C.A.A. de Bordeaux n° 08BX03190 du 08/09/2009

Lorsqu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des grades ou emplois dont les missions impliquent la **réalisation effective d'heures supplémentaires**, les fonctionnaires de catégorie C et B peuvent bénéficier d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.).

Si elles ne sont pas compensées par un repos, elles sont indemnisées selon le mode de calcul fixé par le décret n°2002 - 60 du 14/2002).

L'employeur n'a pas le choix d'un autre mode d'indemnisation.

Astreintes – semaine complète incluant un jour férié

Lorsqu'un agent est en astreinte pour une semaine complète et que dans cette semaine il y a un jour férié, l'indemnité est-elle majorée ?

Aucun texte réglementaire ne règle cette situation.

Donc, 3 solutions :

- verser uniquement l'astreinte semaine complète,
- verser les deux astreintes,
- ou bien "couper la poire en deux" pour ne pas défavoriser :

"astreinte d'exploitation / sécurité"

- semaine complète : 149,48 € (pour 7 jours)

- jour férié : 43,38 €

☒ Possibilité de réduire l'astreinte semaine complète d'1/7ème (qui correspond au jour férié) : $149,48 \times \frac{6}{7} = 128,13 \text{ €}$

☒ et octroyer l'astreinte pour le jour férié soit $128,13 \text{ €} + 43,38 \text{ €} = \mathbf{171,51 \text{ €}}$

Un agent qui se déplace en situation d'astreinte ne peut prétendre au remboursement de frais de déplacement.

QE n° 71423 - JO AN du 18 mai 2010 - p. 5525

Le ministre de l'écologie a indiqué que **les agents placés en astreinte à leur domicile amenés à intervenir pour les raisons du service, étaient censés être en situation de travail effectif durant la totalité de la période d'intervention, temps de déplacement compris.**

Ils peuvent, à ce titre, bénéficier des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) au prorata des heures supplémentaires effectuées (voire bénéficier d'un repos compensateur). Il a été précisé que **les IHTS ne peuvent être attribuées à un agent pendant les périodes ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement.**

Le ministre a indiqué que **le remboursement des frais de déplacement n'est versé que pour compenser les frais annexes engagés hors du temps de travail effectif de l'agent.** Un agent qui se déplace en situation d'astreinte et qui est rémunéré à ce titre en IHTS, est considéré comme ayant travaillé durant toute la période d'intervention et ne peut, en conséquence, prétendre au remboursement de frais de déplacement.

Heures supplémentaires : la référence à l'IB 380 est supprimée

Décret n° 2008-1451 du 22 décembre 2008 (JO du 31 décembre 2008).

La réforme du système des heures supplémentaires de l'Etat a supprimé la limite de l'indice brut 380 au-delà duquel les fonctionnaires de catégorie B n'y étaient plus éligibles (décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002). Le décret indemnitaire territorial (n° 91-875 du 6 septembre 1991), qui n'avait pas intégré cet assouplissement, est aujourd'hui rectifié.

*A retenir : sur la base du **principe de parité**, qui autorise chaque collectivité à définir son régime indemnitaire dans la limite des services de l'État, les employeurs pouvaient déjà étendre le régime des IHTS.*

Le déplaçonnement laisse aux assemblées le soin d'encadrer la pratique IHTS.

Le contexte est favorable à leur paiement, puisque la loi les a exonérées d'impôt et de cotisations sociales en octobre 2007, et que le taux des 14 premières heures supplémentaires a été relevé à 1,25 de l'heure normale de travail.

Par ailleurs, la perception d'IHTS est incompatible avec le régime des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS), qui compensent le supplément de travail fourni par les agents et les sujétions inhérentes à leurs fonctions.

Heures supplémentaires : Décontingement programmé

Question n° 06750, réponse du ministre du Budget, JO Sénat du 4 février 2010

À l'occasion d'une question posée par un parlementaire, Éric Woerth a confirmé la finalisation du projet de **décret prévoyant la suppression des plafonds d'heures supplémentaires.**

Dès lors, a précisé Éric Woerth, tout agent de la fonction publique « *pourra effectuer des heures supplémentaires sans que puisse lui être opposé un contingent d'heures* », dans le respect des « *garanties européennes et nationales* » qui le protègent, tant au regard des durées maximales de temps de travail que des temps de repos minimaux. **Mais la crainte des agents publics est que la définition des maxima de service soit renvoyée à la seule réglementation européenne sur la limitation du temps de travail, fixée à 48 heures par semaine au maximum.**

La volonté du gouvernement est claire, le décontingement des heures supplémentaires revient à accorder « *des moyens complémentaires aux administrations qui en manifestent la nécessité et offrir aux agents la possibilité d'améliorer, s'ils le souhaitent, leur pouvoir d'achat* ». Dans un contexte de crise économique et d'augmentation du chômage, il ne faudrait toutefois pas que les heures supplémentaires se substituent à des emplois, augmente la charge de travail au détriment des conditions de travail des personnels et de la qualité du service public rendu.

L'attribution d'un véhicule à des fins personnelles est irrégulière

Réponse ministérielle à la QE n° 01307, JO Sénat du 3 janvier 2008, p. 32.

Sauf exception, les agents territoriaux ne peuvent utiliser les véhicules de leur collectivité pour rentrer à leur domicile après leur travail.

L'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 prévoit l'attribution d'un véhicule à certains agents territoriaux et énumère les seuls emplois concernés. Pour les autres emplois territoriaux, les conditions d'utilisation des véhicules du parc automobile d'une collectivité sont fixées par l'employeur territorial. Pour les besoins du service, les agents peuvent utiliser les véhicules de la collectivité. En revanche, **l'attribution de ces véhicules de service à des fins d'utilisation strictement personnelle n'est prévue par aucun texte et serait donc irrégulière.**

Frais de transport : un régime unifié pour les trois fonctions publiques

Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail,

Décret n° 2010-677 du 21 juin 2010 portant diverses modifications relatives à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, JO du 22 juin 2010

La participation de l'employeur public aux frais de transport des agents des trois fonctions publiques va obéir à un **plafond unique de 76 euros par mois**. La distinction entre les personnels travaillant en Ile-de-France et travaillant en province sera donc abolie.

Tous les agents publics des trois fonctions publiques, même ceux travaillant à mi-temps, ainsi que les magistrats et les militaires bénéficient des dispositions des décrets publiés au *Journal officiel* du 22 juin. Les deux textes permettent la **prise en charge de 50 % du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos** entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le Conseil d'État vient de juger que le principe de parité interdit aux collectivités d'adopter un régime indemnitaire plus favorable que celui qui existe pour les agents de l'État mais qu'en revanche, rien n'interdit aux collectivités de prévoir des conditions plus restrictives pour bénéficier d'une prime.

L'arrêt du 7 juin 2010 rappelle que le régime indemnitaire ainsi institué par l'organe délibérant d'une collectivité ne peut être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État d'un grade et d'un corps équivalents au grade et au cadre d'emplois de ces fonctionnaires territoriaux.

La Haute juridiction précise également que la collectivité n'est pas tenue de faire bénéficier ses fonctionnaires de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'État ; qu'il lui est notamment loisible de subordonner le bénéfice d'un régime indemnitaire à des conditions plus restrictives que celles qui sont applicables aux fonctionnaires de l'État.

Ainsi, le principe de libre administration des collectivités territoriales doit être concilié avec le « principe de parité », posé par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, aux termes duquel les régimes indemnitaires sont fixés « dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État », principe qui constitue donc un « plafond » non un « plancher ».

L'arrêt confirme que l'existence d'un régime indemnitaire pour certaines catégories d'agents de l'État appartenant à des corps et grades déterminés constitue ainsi pour les collectivités une limite maximale à ne pas dépasser. A contrario, cela signifie que pour chacun des éléments qui composent ce régime indemnitaire, l'organe délibérant peut décider de l'appliquer à l'identique, de l'appliquer de façon restreinte ou de ne pas l'appliquer.

Il convient néanmoins de rappeler que par dérogation au principe de parité prévu à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, certains fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'éléments indemnitaires fondés sur des textes spécifiques – cadres d'emplois de la police municipale, des gardes champêtres, de la filière médico-sociale (en attente de publication) – hors de toute équivalence avec des corps de fonctionnaires de l'État.

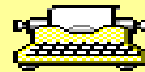
Résumé mise en place du R.I.

L'organe
délibérant
institue le
régime



Rédaction
d'une
délibération

L'exécutif
applique les
termes de la
délibération



Rédaction d'un
arrêté
individuel

Versement à
l'agent du RI
selon les modalités
inscrites dans l'arrêté



RI Filière administrative

CADRES D'EMPLOIS - GRADES	CORPS ETAT CORRESPONDANT	Prime de rendement Montant maxi annuel (1)	IFTS Montant moyen annuel (1)	IFTS Montant moyen annuel (1) valeur 1.10.2009	IHTS	IAT Montant de référence annuel (1) valeur 1.10.2009	IEMP Montant de référence annuel (1) valeur 1.1.1998
ATTACHE - Directeur territorial - Attaché principal - Attaché	ATTACHE (Préfecture) Directeur Attaché principal Attaché de préfecture			1 463,85 1 463,85 1 073,35			1 494,00 1 372,04 1 372,04
SECRETAIRE DE MAIRIE	ATTACHE (Préfecture)			1 073,35			1 372,04
REDACTEUR - Rédacteur chef - Rédacteur principal - Rédacteur IB > 6ème éch - Rédacteur IB ≤ 5ème éch	SECRETAIRE ADMINISTRATIF (Préfecture) Secrétaire admin classe except. Secrétaire admin classe supérieure Secrétaire admin de classe normale Secrétaire admin de classe normale			853,55 853,55 853,55	X X X X	585,76	1 250,08 1 250,08 1 250,08 1 250,08
ADJOINT ADMINISTRATIF - Adjoint admn principal 1 ^{ère} cl - Adjoint admn principal 2 ^{ème} cl - Adjoint administratif 1ère cl - Adjoint administratif 2ème cl	ADJOINT ADMINISTRATIF DES SERVICES DECONCENTRES (Préfecture) Adjoint admn principal 1 ^{ère} classe Adjoint admn principal 2 ^{ème} classe Adjoint administratif				X X X X	473,73 467,33 461,98 447,05	1 173,86 1 173,86 1 173,86 1 143,37

RI Filière technique

CADRE D'EMPLOIS - GRADES	CORPS ETAT CORRESPONDANT	Prime de service et de rendement Taux moyen annuel		Indemnité spécifique de service (taux de base : 356,53 € et 351,92 € pour les ingénieurs de classe exceptionnelle au 13/12/2008)				IHTS
		% maxi du TBMG (3)	Montant Valeur 01/10/2009 (2) peut être doublé (voir rubrique grade)	Coef par grade maxi	Coeff Finistère (1)	Montant moyen annuel Valeur 01/12/2006	Montant maxi annuel Valeur 01/12/2006 (4)	
INGENIEUR EN CHEF	INGENIEUR DES PONTS ET CHAUSSEES							
- Ingénieur classe exceptionnelle	Ingénieur en chef	12%	5562,98	70	1,05	25866,12	34401,94	
- Ingénieur classe normale >5è éch	Ingénieur	9%	2930,80	55	1,05	20589,61	25222,27	
- Ingénieur classe normale <=5è éch	Ingénieur	9%	2930,80	55	1,05	20589,61	25222,27	
INGENIEUR	INGENIEUR DES T.P.E.							
- Ingénieur principal >5è et 5ans ancienneté	Ingénieur des TPE divisionnaire	8%	2748,90	50	1,05	18717,83	22929,34	
- Ingénieur principal >5è et pas 5ans ancienneté	Ingénieur des TPE divisionnaire	8%	2748,90	42	1,05	15722,97	19260,64	
- Ingénieur principal <= 5è	Ingénieur des TPE divisionnaire	8%	2748,90	42	1,05	15722,97	19260,64	
- Ingénieur > 6	Ingénieur des TPE	6%	1605,55	30	1,05	11230,70	13757,60	
- Ingénieur <= 6	Ingénieur des TPE	6%	1605,55	25	1,05	9358,91	10762,75	
TECHNICIEN SUPERIEUR	TECHNICIEN SUPERIEUR DE L'EQUIPEMENT							
- Technicien supérieur chef	Technicien supérieur en chef	5%	1256,41	16	1,05	5989,70	6588,67	X
- Technicien supérieur principal	Technicien supérieur principal	5%	1184,54	16	1,05	5989,70	6588,67	X
- Technicien supérieur	Technicien supérieur	4%	863,59	11,5	1,05	4305,10	4735,61	X
CONTROLEUR	CONTROLEUR DES T.P.E.							
- Contrôleur en chef	Contrôleur divisionnaire	5%	1205,27	16	1,05	5989,70	6588,67	X
- Contrôleur principal	Contrôleur principal	5%	1145,84	16	1,05	5989,70	6588,67	X
- Contrôleur	Contrôleur	4%	840,37	7,5	1,05	2807,67	3088,44	X

RI Filière technique

CADRE D'EMPLOIS - GRADES	CORPS ETAT CORRESPONDANT	IHTS	IEMP Montant moyen annuel Valeur au 01/01/1998 (2)	IAT Montant de référence annuel Valeur au 01/10/2009 (2)
AGENT DE MAITRISE	MAITRE OUVRIER DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT (Préfecture)			
- Agent maîtrise principal	Maitre ouvrier principal	X	1 158,61	487,61
- Agent de maîtrise	Maitre ouvrier	X	1 158,61	467,33
ADJOINT TECHNIQUE	MAITRE OUVRIER DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT (Préfecture)			
- Adjoint technique pal 1ère cl	Maitre ouvrier principal	X	1 158,61	473,73
- Adjoint technique pal 2ème cl	Maitre ouvrier	X	1 158,61	467,33
	OUVRIER PROFESSIONNEL DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT (Préfecture)			
- Adjoint technique 1ère cl	Ouvrier professionnel principal	X	1 143,37	461,98
- Adjoint technique 2ème cl	Ouvrier professionnel	X	1 143,37	447,05

La Prime de Fonctions et de Résultats pour toute la FPT

La prime de fonctions et de résultats découlant du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008, qui était d'ores et déjà applicable aux administrateurs territoriaux (en application du principe de parité et compte tenu de l'arrêté ministériel du 9 octobre 2009 prévoyant le bénéfice de cette prime aux administrateurs civils) est transposée à la FPT.

Cette prime, qui a vocation à se substituer à toutes les primes existantes, vise à valoriser les fonctions exercées par les agents en assurant une reconnaissance du mérite et de la performance individuelle de chacun, tout en simplifiant l'architecture indemnitaire, pour la rendre plus cohérente, souple et transparente.

La Prime de Fonctions et de Résultats pour toute la FPT

Le Gouvernement avait annoncé, sa volonté de généraliser cette prime aux trois fonctions publiques. En cohérence avec cette volonté, **la loi du 5 juillet 2010 franchit une étape décisive en modifiant l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit désormais :** *« Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une prime de fonctions et de résultats, le régime indemnitaire que peut fixer l'organe délibérant comprend une part liée à la fonction et une part liée aux résultats. L'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts, sans que la somme de ceux-ci n'excède le plafond global de la prime de fonctions et de résultats des fonctionnaires de l'État, et fixe les critères pris en compte pour la détermination du niveau des fonctions et pour l'appréciation des résultats. Ce régime est mis en place dans la collectivité territoriale ou l'établissement public local lors de la première modification de son régime indemnitaire qui suit l'entrée en vigueur de la prime de fonctions et de résultats dans les services de l'État. Le régime antérieur est maintenu jusqu'à cette modification. »*

La Prime de Fonctions et de Résultats pour toute la FPT

Il convient de déduire de ce texte, que **dès qu'un cadre d'emplois de la FPT est susceptible de bénéficier de la PFR, l'assemblée délibérante qui est amenée à modifier son régime indemnitaire, se voit dans l'obligation d'instaurer, au profit de ce cadre d'emplois, un régime indemnitaire comprenant une part liée à la fonction et une part liée aux résultats, dans la limite de ce que peuvent percevoir les agents de l'État au titre de la PFR.**

Vers une Prime de Fonctions et de Résultats

➔ La **reconnaissance des fonctions** repose sur une cotation des postes (4 à 6 catégories par grade) et sur la répartition des emplois dans chaque service. A périmètre de fonctions identique, la valeur de cette part n'évoluera pas.

➔ La **sanction des résultats** individuels dépend d'une évaluation annuelle.

LA PFR SE SUBSTITUE À L'ENSEMBLE
DES RÉGIMES INDEMNITAIRES
EXISTANTS

Avant :		Après :
Administration centrale	➔	résultats coefficient 0 à 6
IFTS* centrale		
PR *		-----
IFR* / ARR* / ACF*		PFR
Primes ministérielles		coefficient 1 à 6
Services déconcentrés		fonctions
IFTS services déconcentrés		
Primes ministérielles		

Régime indemnitaire et mesure des résultats

La sanction des résultats individuels dépend d'une évaluation annuelle.

La mesure du résultat associe :

➔ **la manière de servir**, « le **savoir-être** et le **savoir-faire** de l'agent » (comment remplit-il ses fonctions ? dispose-t-il des compétences et des capacités requises ? fait-il preuve de bonne volonté ? est-il bien intégré ?) et
➔ **l'évaluation de la performance**, donc le **bilan**. Le travail accompli est considéré au regard des objectifs déterminés par l'entretien précédent, et des objectifs sont définis pour l'année à venir.

Ceci constitue la trame de la nouvelle politique salariale de l'Etat, puisque la PFR se substitue à la plupart des autres primes, y compris informatiques.

Le principe de parité contraindra vraisemblablement les employeurs locaux à entrer dans cette logique et à rendre des comptes sur la performance de leur politique de ressources humaines, conformément aux souhaits de la Cour des comptes.

Prime modulée suivant la manière de servir

C.E. n°300 112 du 25/09/2009

Le versement d'une prime est une faculté ouverte à l'autorité hiérarchique qui doit se fonder essentiellement sur la manière de servir de l'agent.

En l'espèce, le litige porte sur le refus du maire d'une commune de verser à un de ses agents techniques, une prime de service et de rendement et une indemnité spécifique de service. Instituées par une délibération du conseil municipal, ces primes étaient assorties d'un taux moyen et d'un taux individuel maximum. Or, lorsque l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale a décidé le versement, au profit de ses agents, de primes ou d'indemnités dans les conditions et limites applicables aux régimes indemnitaires définis pour les agents de l'Etat, **il appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination de déterminer le taux individuel applicable à chaque fonctionnaire en fonction de sa manière de servir.** Aussi, le versement d'une indemnité est une faculté ouverte à l'autorité hiérarchique, qui doit essentiellement **fonder sa décision sur la manière de servir.** La commune a donc pu s'appuyer sur ce principe pour refuser le versement de ces primes.

Des difficultés relationnelles motivent une diminution du RI

Dans une affaire, le maire avait ramené, le taux de la prime de rendement d'une fonctionnaire à la moitié du taux moyen fixé par l'assemblée, se fondant sur les difficultés relationnelles de l'agent avec une partie de sa hiérarchie.

La cour a considéré, en dépit du caractère essentiellement favorable des notations annuelles de l'intéressée, que la décision était justifiée.

Cette décision rappelle que l'autorité locale dispose d'un réel pouvoir discrétionnaire, pourvu qu'elle puisse justifier des motifs qui entraînent la réduction du RI. La décision ne saurait constituer un complément à une sanction disciplinaire, mais elle **peut valablement tirer les conséquences de mises en garde adressées à l'agent sur la quantité et la qualité de son travail, et prendre en compte des difficultés professionnelles avérées.** Pour le juge, l'exercice de ce pouvoir n'est pas exclusivement lié à la notation.

CAA Marseille n° 03MA01339 Mademoiselle B. du 12 décembre 2006.

CAA Marseille n° 03MA01927 Monsieur B. du 12 décembre 2006

Les fonctionnaires en congé de maladie n'ont pas droit au maintien de leur régime indemnitaire

Dans une affaire, le syndicat CGT demandait l'annulation d'un arrêté fixant la modulation du régime indemnitaire octroyé à certains personnels de catégories C et B de la préfecture de police de Paris. Il **réduisait les indemnités d'un vingtième au premier jour d'absence**, en cas de maladie ordinaire ou d'autorisation pour soigner un enfant malade.

➤ Le juge a considéré que ces **primes**, attachées à l'exercice effectif des fonctions, **ne constituaient pas des éléments du traitement dont la loi impose le maintien en cas de maladie** ou d'absences pour événements familiaux.

➤ Le juge observe également que les **textes** qui fondent ces indemnités ne **prohibent nullement l'institution d'un régime indemnitaire plus restrictif que celui de l'État**, en cas de maladie ou d'absence

Sort des primes des agents en congés maladie



Concerne la F.P.E.

Un projet de décret doit **réformer les modalités de rémunération des agents de l'Etat placés en congés de maladie.**

Ce texte prévoit ainsi l'alignement du versement des primes sur la règle prévue à l'article 34 du titre II du statut général pour le traitement indiciaire, **avec maintien intégral des primes et indemnités durant les trois premiers mois du congé et réduction de moitié de la rémunération après ce délai.**

Q.E. n°65 936

J.O. A.N. du 03/08/2010

L'employeur ne peut pas moduler le régime indemnitaire en fonction de l'état de santé de ses salariés.

La Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations) rappelle, dans une délibération du 3 juillet 2006, que la jurisprudence prohibe la modulation du versement d'une indemnité en fonction du temps de présence de l'agent. En l'espèce, elle estime que des retenues effectuées sur l'IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires) en raison d'absences pour maladie sont contraires aux droits fondamentaux des fonctionnaires et recommande l'abrogation de cette décision.

Intéressement collectif – création

loi n° 2010-751 du 05/07/2010 articles 38 et 40 J.O. du 06/07/2010

L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat et peut décider, **après avis du comité technique, d'instituer une prime d'intéressement** tenant compte de la **performance collective des services** selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat.



Il convient d'attendre la publication du décret d'application (il n'a pas été présenté au C.S.F.P.T. pour le moment)... à suivre...

l'intérêt général à l'épreuve de l'intéressement collectif

Rejeté par l'ensemble des organisations syndicales, l'accord-cadre sur l'intéressement collectif a fait long feu. Mais le gouvernement s'est engagé à prendre les mesures nécessaires pour sa mise en place prochaine dans les trois fonctions publiques.

Un accord-cadre sur l'intéressement collectif des agents des trois fonctions publiques devait être signé fin mars par les huit organisations syndicales de fonctionnaires. **Aucune fédération n'a pourtant accepté une telle prime « destinée à récompenser la performance collective d'un service »** sur la base de critères et d'objectifs, indiquait Éric Woerth. Par exemple, le temps d'attente à l'accueil d'une administration, aux urgences d'un hôpital, d'un passeport en préfecture, d'une intervention de police, d'une offre d'emploi... devenait un instrument de mesure de la qualité d'un service public.

Une erreur de liquidation d'une créance constitue-t-elle une décision créatrice de droits qui ne peut plus être retirée au-delà de quatre mois ?

Conseil d'État, 16 décembre 2009, N° 314907

Non.

Les mesures qui se bornent à procéder à la liquidation de la créance née d'une décision prise antérieurement ne sont pas créatrices de droit.

Ainsi, pour la détermination de la rémunération des agents publics, **le maintien du versement d'un avantage financier** ne peut être assimilé à une décision implicite accordant un avantage financier et **constitue une simple erreur de liquidation non créatrice de droits.**

Conditions de versement de la prime du 13ème mois

(article 111 de la loi du 26 janvier 1984).

Les avantages collectivement acquis, qui ont le caractère de complément de rémunération et que les collectivités avaient mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984, sont maintenus au profit de l'ensemble des agents, lorsqu'ils sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement

Les avantages collectivement acquis ne peuvent pas être modifiés

CE 6 novembre 1998 (M. D., Req. n°153685)

Le Conseil d'État a sanctionné la décision du maire de Decazeville dans les termes suivants : « Considérant que tous les membres du personnel de la commune de Decazeville ont bénéficié, depuis 1977, d'une prime dite de "treizième mois", ayant le caractère d'un complément de rémunération versé, indépendamment de leur manière de servir, par l'intermédiaire d'un comité d'action sociale du personnel, puis directement par la commune à partir de 1989 ;

Considérant que, par une lettre du 20 décembre 1990, le maire de Decazeville a fait connaître à tous les agents de la commune que la prime de "treizième mois" leur serait désormais attribuée en fonction de leur manière de servir et de leur assiduité ;

Considérant qu'il résulte des dispositions précitées de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, modifiée, que **la décision** ci-dessus analysée du maire de Decazeville du 20 décembre 1990 **a illégalement modifié, les conditions d'octroi de la prime de "treizième mois", telles qu'elles avaient été déterminées avant l'entrée en vigueur de cette loi** ».

Prime de fin d'année et manière de servir

Un maire peut-il décider seul de modifier les conditions d'attribution d'une prime et ainsi prendre en compte la manière de servir des agents ?

Décision du Conseil d'Etat du 21 mars 2008, requête n° 287771, Commune de Bergheim.

Le 11 décembre 2003, le maire de Bergheim (Haut-Rhin, 1 851 habitants) a refusé de verser à un agent administratif la somme que l'intéressé demandait au titre de la prime de fin d'année. Vendredi 21 mars 2008, le Conseil d'Etat a considéré que ni les délibérations des 24 mars 1997 et 9 février 1998 par lesquelles le conseil municipal de Bergheim a décidé de maintenir la prime de fin d'année, ni la délibération du 31 mars 2003 par laquelle il a pris en compte le montant de cette prime dans le budget de l'année 2003, n'ont modifié le régime d'octroi de cette **prime qui n'était subordonné à aucun critère.**

Dès lors, « le maire ne tenait d'aucun texte le pouvoir de décider, comme il l'a fait, que le montant de la prime de fin d'année versée à chaque agent serait dorénavant fixé en prenant en compte sa manière de servir ». Il en résulte que l'agent au litige est fondé à demander l'annulation de la décision du 11 décembre 2003 par laquelle le maire s'est fondé sur sa manière de servir pour lui refuser le versement de la prime de fin d'année au prorata de son temps de présence.

L'indemnité compensant certains jours de repos travaillés

décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007 instituant une indemnité compensant les jours de repos travaillés, Journal officiel du 13 novembre 2007

Le décret du 12 novembre 2007 institue au titre de l'année 2007, au bénéfice des **titulaires et non-titulaires disposant d'un compte épargne temps au 30 novembre 2007**, une indemnité compensant certains jours de repos travaillés (article 1).

Sont aussi bien concernés les jours de RTT que les jours de congés annuels.

Le nombre de jours pouvant être indemnisés est limité à quatre par agent (article 2).

Les montants bruts forfaitaires d'indemnisation par jour et par agent sont fixés par catégorie statutaire (article 3).

Logement de fonctions

CE 20 février 2008, req. n° 297726

L'achat par un agent de son logement de fonctions signifie qu'il refuse toute proposition de logement qui pourrait lui être faite par son administration.

Les cotisations sociales.

Il existe cinq types de cotisations :

- ➔ **cotisations sociales** : maladie, maternité, invalidité, accident du travail, allocations familiales.
- ➔ **cotisations retraite** : IRCANTEC, CNRACL, sécurité sociale, RAFP.
- ➔ **cotisations chômage** : contribution de solidarité, contribution assedic.
- ➔ cotisations **CSG, CRDS**.
- ➔ cotisations **organes de Gestion de la FPT** : **CNFPT, CDG**.

Les cotisations sociales.

Il existe cinq types de cotisations :

- ➔ **cotisations sociales** : maladie, maternité, invalidité, accident du travail, allocations familiales.
- ➔ **cotisations retraite** : IRCANTEC, CNRACL, sécurité sociale, RAFP.
- ➔ **cotisations chômage** : contribution de solidarité, contribution assedic.
- ➔ cotisations **CSG, CRDS**.
- ➔ cotisations **organes de Gestion de la FPT** : **CNFPT, CDG**.