

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le régime indemnitaire

À la différence d'autres éléments de la rémunération, le régime indemnitaire a un caractère facultatif.

Son versement est gouverné par le principe de libre administration des collectivités territoriales, qui doit cependant être concilié avec le principe de parité. Celui-ci implique que les régimes indemnitaires sont fixés « dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ».

Les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire font partie de la rémunération versée aux fonctionnaires, que l'emploi qu'ils occupent soit à temps complet ou à temps non complet, qu'ils exercent leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel. Primes et indemnités peuvent également être attribuées aux agents contractuels, dès lors qu'une délibération le prévoit.

Il est possible, dans des cas particuliers, de maintenir le montant antérieur du régime indemnitaire d'un agent, dans le cas où l'application ou la modification des dispositions réglementaires viendrait à diminuer ce montant. Cette décision doit faire l'objet d'une délibération.

Références juridiques :

- code général de la fonction publique – articles L.313-2, L.313-3, L.714-4 à L.714-8 et L.714-11
- article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- article 29 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique

Focus sur le régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Composition

Le RIFSEEP est composé de deux éléments indissociables :

- l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée au poste et à l'expérience professionnelle. Elle nécessite la définition de groupes de fonctions, au regard de critères professionnels.
- le complément indemnitaire annuel (CIA), versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Il est facultatif à titre individuel, mais doit impérativement être défini de façon générale.

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres indemnités, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015.

Application

Dans les meilleurs délais après la parution des arrêtés interministériels correspondants aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, la collectivité doit prendre une délibération afin de modifier le régime indemnitaire de ses agents pour y intégrer les nouveaux cadres d'emplois.

L'avis du comité technique doit être sollicité avant l'instauration, puis à chaque modification du RIFSEEP.

La délibération doit préciser le montant plafond pour chaque cadre d'emploi, pour l'IFSE et le CIA, dans le respect des plafonds définis pour la fonction publique d'État. Elle indique également quels sont les bénéficiaires du RIFSEEP et éventuellement les règles d'attribution du régime indemnitaire lors des situations particulières de congés.

Les plafonds applicables à la fonction publique territoriale

Le respect des plafonds définis pour la fonction publique d'État s'entend de la façon suivante : la somme des deux parts de l'indemnité (IFSE+CIA) ne doit pas dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

Les bénéficiaires

Les contractuels peuvent bénéficier du RIFSEEP, si une délibération le prévoit et qu'ils exercent des tâches ou missions comparables à celles des fonctionnaires dont la qualification et l'expérience professionnelle sont équivalentes, ou compte tenu des fonctions occupées et de leur qualification.

L'ancienneté sur le poste, à ne pas confondre avec l'expérience professionnelle, ne peut pas être une condition au versement du RIFSEEP.

Maintien du RIFSEEP dans certaines situations de congés

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit le maintien d'un régime indemnitaire durant les périodes d'absence des agents dans la fonction publique territoriale. L'article 57 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 précise uniquement les conditions de maintien du traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

Dès lors, en l'absence de texte organisant la modulation d'une prime ou d'une indemnité, le maintien du versement des avantages indemnitaires est de la compétence de l'assemblée délibérante, conformément aux principes de libre administration et de parité avec la fonction publique d'État. Deux situations sont donc possibles :

- soit l'assemblée délibérante ne prévoit pas le maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congés ;
- soit elle en décide le maintien mais dans la limite des règles prévues pour la fonction publique d'État.

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 indique, en son article 1^{er}, que pour les agents de l'État en congé de maladie ordinaire, congé pour maternité, pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé pour accident de service, congé pour maladie professionnelle, le maintien du régime indemnitaire se fait dans les mêmes proportions que celui du traitement.

En revanche, l'article 2 du décret précité exclut la possibilité de maintenir le régime indemnitaire durant un congé de longue maladie ou de longue durée.

Références juridiques :

- décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

- décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État
- circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP
- arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513
- décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale