



Fiche technique adhérents CGT

RI
3

 Mise à
jour
sept. 2009

Régime indemnitaire

SOMMAIRE

- ① Régime indemnitaire : qu'est-ce que c'est ? D'où ça vient ?
- ② Avantages collectivement acquis...avant la décentralisation
- ③ Un régime indemnitaire inégalitaire
- ④ De quoi est fait le R.I. dans la Fonction Publique Territoriale ?
- ⑤ La mobilisation pour imposer de vraies négociations sur le régime indemnitaire
- ⑥ Au CG : quelles avancées ?
- ⑦ Des revendications restent sans réponse encore
- ⑧ Recours
- ⑨ Le R.I. en pratique

① Régime indemnitaire : qu'est-ce que c'est ? D'où ça vient ?

- Aux termes de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, les fonctionnaires ne peuvent bénéficier que des primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Cependant, il n'existe pas, sauf exceptions, de texte législatif autorisant *directement* le versement d'une prime ou indemnité à des fonctionnaires territoriaux. Ainsi, il n'existe pas sauf les exceptions qui sont listées (exemple : pompiers), de texte *contraignant* une collectivité à verser aux agents certaines primes : l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que **les assemblées délibérantes des collectivités territoriales** ont *la faculté* de fixer elles-mêmes le régime indemnitaire de leurs fonctionnaires **dans le respect du principe de parité avec l'Etat.**

- Il résulte de **ce principe de parité** que les fonctionnaires territoriaux (FPT) ne peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire « plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat (FPE) exerçant des fonctions équivalentes.

Un tableau de correspondance a donc été établi entre FPE et FPT

- associant chaque grade FPT à un grade FPE équivalent,
- identifiant les primes et indemnités perçues par les agents FPE réglant certaines situations particulières (exemple : les administrateurs)

- MAIS si les collectivités sont tenues de respecter le plafond financier prévu par les textes régissant les primes et indemnités de référence, elles sont en revanche **libres de modifier les critères d'attribution...**

- le décret du 6.9.1991 n'a ni pour objet, ni pour effet d'imposer aux collectivités de faire bénéficier leurs agents de régimes indemnitaires identiques à ceux de l'Etat,
- s'il apparaît, par contre, que les agents de l'Etat perçoivent des primes ou indemnités non reprises par le décret de 1991, les collectivités peuvent les verser à leurs agents,
- la révision du régime indemnitaire des agents FPE (décret du 14.1.2002, Décret du 23.10.2003) a conduit à des modifications importantes qui ont dû être prises en compte dans la FPT (exemple : suppression de *l'enveloppe complémentaire* ou de *l'indemnité des administrateurs*)

- Il appartient aux assemblées délibérantes de fixer **les bénéficiaires, la nature et les conditions d'attribution des primes et indemnités**, dans le respect du principe de parité : cette décision qui a un caractère réglementaire, implique que l'assemblée délibérante **peut à tout moment modifier le contenu** des délibérations relatives au régime indemnitaire. **Les agents et leurs représentants ne peuvent se prévaloir d'un « droit acquis ».**

- Il appartient à l'autorité territoriale **d'établir le taux individuel applicable à chaque agent** au regard **des critères d'attribution** fixés par l'assemblée. Ainsi, *par exemple*, si une indemnité doit être attribuée en fonction des sujétions liées à l'emploi ou aux travaux supplémentaires, **l'autorité territoriale ne peut** en suspendre le versement ou en réduire le montant, au vu de la manière de servir.



- **un régime indemnitaire que les collectivités ont la faculté ou non l'obligation de mettre en œuvre ou non : (les collectivités ne sont pas obligées de l'appliquer)**
- **un régime indemnitaire dont les collectivités fixent par délibération les critères et modalités d'attribution (dans le respect du principe de parité avec la FPE) et qui ne peut dépasser les plafonds fixés par les textes portant sur les primes et indemnités de référence**
- **la décision de l'assemblée revêt un caractère réglementaire et peut donc être mise en cause à tout moment...**

② Avantages collectivement acquis...avant la décentralisation

- L'article 111 de la loi 26 janvier 1984 et la loi 98-546 du 2 juillet 1998 prévoient que « par exception à la limite résultant du premier alinéa de l'article 88, les **avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération** que les collectivités locales et leurs établissements publics ont mis en place **avant l'entrée en vigueur de la loi du 26.1.1984** sont **maintenus** au profit de l'ensemble des agents lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement ».

- De même, sur le fondement de ces **dispositions, les collectivités locales ont l'obligation de maintenir ces « avantages collectifs ».** **Ce maintien est de droit pour l'ensemble des agents titulaires ou non**, de la collectivité, **quelle que soit la date de leur recrutement.** Les retraités, en revanche, ne peuvent en bénéficier.

- De même, **cet avantage financier est de droit**, même si le versement de ce complément de rémunération permet aux agents territoriaux de percevoir une rémunération supérieure à celle dont pourraient bénéficier les agents de l'Etat.

- Il est interdit aux collectivités locales de modifier les conditions d'attribution des avantages collectivement acquis ou leurs montants.

- **Exemples :**

Au CG : Indemnité forfaitaire mensuelle, liée à l'emploi en référence d'un grade, à la fonction et au temps de travail

Au CR : prime régionale article 111



les avantages collectivement acquis avant la décentralisation, dès lors qu'ils ont un caractère de « complément de rémunération » doivent être maintenus, et garantis, y compris aux nouveaux embauchés.

③ Un régime indemnitaire inégalitaire, arbitraire, et volatile...

- Alors que **la réduction du temps de travail était revendiquée comme un moyen de créer des emplois et d'améliorer les conditions de travail**, la « **loi des 35 heures** » en 2000 a été rédigée de telle sorte qu'elle a permis la **mise en cause des acquis locaux** (*suppression de congés gagnés localement, comme au CG 76 par exemple*) et la mise en place de la **flexibilité**, (avec instauration de cycles sur plusieurs semaines, redéfinition du temps de travail de nuit, de dimanches, de jours fériés) (*cf fiche technique temps de travail*).

La CGT s'est opposée à ces textes de loi sous cette forme. La négociation de leur mise en œuvre a eu lieu localement : au CG 76, par exemple, une très forte mobilisation du personnel a contesté le contenu des négociations alors menées sur le temps de travail entre Direction et CFDT/CFTC/FO.

Aux élections professionnelles de 2001, les salariés s'en souvenaient et ont voté massivement contre ces syndicats.

- **La réforme du régime indemnitaire en 2002, a « accompagné » cette annualisation du temps de travail dans la Fonction Publique qui est une très grave attaque contre le statut.**

Le régime indemnitaire nouvelle version a accompagné cette logique et a redéfini le travail de nuit, a supprimé la notion de travail du dimanche dans les filières techniques et administratives par exemple...

- **Les salaires de la fonction publique n'ont pas du tout suivi l'augmentation du coût de la vie.**

Les pertes accumulées depuis le 1^{er} janvier 2000 sont de 7,5% du fait du blocage des salaires. Les gouvernements successifs tentent d'imposer des primes individualisées en lieu et place de grilles de salaires négociées nationalement et des salaires indiciaires garantis statutairement : cette politique vise à mettre les salariés en concurrence, vise à instaurer l'arbitraire et le « mérite » comme règle de rémunération. (*cf fiche technique « salaires et rémunérations »*).

- Le régime indemnitaire représente dans ce contexte **une part de plus en plus importante de la rémunération des agents dans les collectivités** : 14,2% en moyenne pour les agents titulaires et 7,8% pour les agents contractuels. Ce pourcentage varie du simple au quadruple selon les filières !

- Cette part de rémunération constituée des primes et indemnités est variable et **aléatoire**. Elle ne **compte que très partiellement pour la retraite** (l'assiette des cotisations pour la retraite additionnelle, créée en 2003 est plafonnée à 20% du traitement indiciaire brut annuel). Elle disparaît en cas d'arrêt de plus de trois mois.

- Le régime indemnitaire est par définition **volatile et variable**, puisqu'il est arrêté par chaque collectivité dans ses montants, critères et modalités.

- Il est en partie **arbitraire** puisque son attribution repose, non pas sur une loi protégeant tous les agents en France, mais sur une délibération arrêtée par chaque collectivité et sur laquelle il est possible de revenir à tout moment.

- Selon que la collectivité est « riche » ou non, selon qu'elle répond ou non aux revendications des personnels, le **régime indemnitaire sera plus ou moins attractif** : certaines collectivités ont ainsi des difficultés pour recruter, notamment des cadres très qualifiés. Les grilles de salaires ne prennent pas assez en compte les qualifications. Les salaires sont peu élevés (*cf. fiche technique « salaires »*). Cette situation entraîne **inégalité de traitement des agents et de la population**.

- Le régime indemnitaire dans une collectivité est une « variable d'ajustement » agitée comme une « carotte » et un moyen de chantage dans une situation où les salaires ne suivent plus, sont bloqués, et où ils ne garantissent plus le pouvoir d'achat.



Le régime indemnitaire est le plus souvent un instrument contre l'égalité de traitement des agents, et une arme pour leur mise en concurrence. Il ne compte que très partiellement pour la retraite et disparaît en cas d'arrêts pour maladie de plus de trois mois

La CGT revendique nationalement,

- De vraies négociations sur les grilles de salaires (reconnaissance des qualifications, déroulements de carrières tout au long de la vie...),
- L'augmentation des salaires,
- L'indexation des salaires sur les prix,
- L'intégration des primes aux salaires,
- La reconnaissance de la pénibilité dans le déroulement de carrière et dans les retraites...

④ De quoi est fait le R.I. dans la Fonction Publique Territoriale ?

Un cadre juridique établit les **primes et indemnités liées aux grades et filières territoriales** ainsi que celles liées à des **fonctions ou sujétions particulières** et le règlement des frais de déplacement qui peuvent être versées aux agents.

Bon à savoir L'année **2009 serait une année transitoire pour le R.I.** : le gouvernement veut en effet transposer dans la FPT la **prime de fonction et de résultat (PFR)**, qui vise à remplacer les régimes indemnitaires existants (IFTS, IEMP...) versées aux fonctionnaires de l'Etat appartenant à des corps de la filière administrative. (Elle serait généralisée à l'ensemble des corps de la catégorie A et B de cette filière d'ici 2011). **A suivre de près cette PFR qui est plus que jamais méritocratique**



Le régime indemnitaire est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève.

- Le RI se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération.
 - Les avantages consentis au titre du R.I. ont un **caractère facultatif** qui découle de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret du 6 septembre 1991 : les primes sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant dans la limite de ceux dont bénéficient les agents de l'Etat dans des fonctions équivalentes.
- Dans cette limite, l'assemblée délibérante fixe « assez » librement les contours du régime indemnitaire, tant pour les éléments qui le constituent (nature et montant) que pour les conditions de son attribution (bénéficiaires)



Les primes et indemnités se distinguent des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire (éventuellement majoré par la Nouvelle Bonification Indiciaire), le supplément familial et l'indemnité de résidence servis aux agents territoriaux.

● **Le RI regroupe des primes et indemnités diverses**

- primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (indemnité pour frais de déplacement...)
- primes et indemnités compensant **une sujétion de service particulière** ou des contraintes particulières (primes informatiques, indemnité pour travaux dangereux, insalubres ou salissants, indemnité pour travaux supplémentaires, prime de sujétion...)
- **primes et indemnités dont l'objet est d'accroître la rémunération compte tenu de la valeur professionnelle de l'agent (primes de service, IAT...)**

● **Des textes établissent pour chaque grade de chaque filière les indemnités et primes attribuables aux agents et établit**

- les bénéficiaires potentiels,
- les cadres d'emploi concernés,
- les conditions d'octroi,
- les montants de référence et modalités (et le montant selon le temps travaillé, temps complet ou partiel),
- les remarques liées à l'application : caractère cumulable ou non, cotisations sociales (cotisations sécurité sociale, retraite, Retraite additionnelle, impôts, CSG et RDS).

Chaque Collectivité délibère ensuite, et, dans la limite de ces textes, définit les modalités d'attribution et les montants retenus ainsi que les bénéficiaires.



▪ **Des textes de référence fixent le cadre légal à l'intérieur duquel le CG délibère : il décide ou non de mettre en œuvre les primes et indemnités, en arrête le montant ou la fourchette du montant, et en précise les bénéficiaires**

▪ **cette latitude laissée aux collectivités crée donc l'inégalité de traitement entre collectivités et agents, et ne garantit pas la pérennité des primes et indemnités !**

⑤ **La mobilisation pour imposer de vraies négociations sur le régime indemnitaire**

► Dans ce contexte, il est très **important d'imposer des négociations sur le régime indemnitaire**, pour garantir de vraies avancées pour tous les agents, et faire avancer les revendications communes en ce qui concerne les primes et indemnités liées « à la valeur de l'agent » :

- des taux de primes ne laissant pas la place à l'arbitraire et à la mise en concurrence des agents
- des barèmes de primes transparents et garantis
- la non sanction des arrêts maladie quel qu'en soit le motif
- la reconnaissance de sujétions et contraintes particulières,
- des critères d'attribution négociés, lisibles par tous et susceptibles de recours
- des enveloppes budgétaires transparentes...

⑥ Au CG 76: quelles avancées ?

- De février à octobre 2005 ont eu lieu des négociations syndicats / direction.
 - En 2006, nous avons obtenu l'augmentation des enveloppes budgétaires et une procédure commune à tous les services (attribution du taux au moment de l'évaluation)
 - En 2007 nous avons collectivement obtenu des négociations qui ont abouti à la mise en place d'un régime indemnitaire complémentaire pour la filière médico-sociale
 - la CGT a obtenu la mise en place de la Commission de recours R.I.
- La position des représentants CGT a toujours été de lutter contre l'arbitraire et contre la mise en concurrence des agents, contre le chantage à la prime. Pour cela nous avons toujours défendu :
- un taux de prime garanti pour tous en toutes circonstances
 - une enveloppe budgétaire la plus élevée possible
 - un barème négocié et transparent ne laissant pas de place à l'arbitraire
 - la non sanction des arrêts maladie

⇒ Nous avons obtenu par la négociation collective

❶ un taux attribué par la Direction « à tout agent qui effectue correctement son travail et obtient des résultats satisfaisants ». (cf. « modalités de versement des indemnités modulables », -doc direction et note DGS du 7.1.2008 aux directeurs)

Exemple : l'IAT est, de par les textes, modulable du taux 1 au taux 8. Nous avons par la négociation, obtenu qu'elle soit fixée au taux 6 pour tout agent. (Elle reste toutefois modulable de 5 à 8 !)

❷ une enveloppe par prime supérieure de 0,5 point au taux moyen garanti à « tout agent qui effectue correctement son travail et obtient des résultats satisfaisants »

Exemple : L'IAT taux moyen est de 6. L'enveloppe est de 6,5.

❸ L'attribution d'un demi-taux supplémentaire pour « sujétion particulière ». Cette majoration est attribuée hors enveloppe, sur rapport du chef de service pour les personnels volants, emplois supérieurs au grade détenu etc...)



La Direction tente d'imposer la « compensation » des manques de personnel ou des blocages de carrières par des primes bonifiées d'un demi-taux. Fonction exercée supérieure au grade, surcroît de travail dû à l'absence non remplacée d'un ou de plusieurs collègues...

Soyons vigilants : si la CGT souhaite que de telles situations, lorsqu'elles sont ponctuelles, soient compensées, nous demandons impérativement que les absences d'agents soient remplacées, et que les déroulements de carrières reconnaissent les qualifications acquises et les responsabilités professionnelles ! (cf. fiche carrières). En aucun cas il n'est acceptable qu'un demi-taux de prime compense le travail de trois personnes fait par un seul agent, ou que des responsabilités d'agent de maîtrise soient portées par un adjoint technique 2^{ème} classe qui pourrait être promu.

Promotions, augmentations de salaires et déroulements de carrières sont les seules vraies garanties que nous connaissons !

❹ La mise en place d'une commission de recours Régime indemnitaire permettant à chaque agent de faire appel du taux de prime qui lui est attribué lors de l'évaluation. Cette commission est composée de représentants des syndicats et de la Direction.

❺ la mise en place d'une majoration temporaire d'un demi-point pour accueil de stagiaires dans le cadre d'une convention (cf. note DGS 13.09.2007)

❻ La CGT a, par la mobilisation, obtenu la négociation et la mobilisation, la mise en place de primes et indemnités ou de taux particuliers pour répondre à des situations particulières

- **Bacs** : **taux de prime supérieur** au taux moyen pour tenir compte des qualifications des agents (matelots commissionnés, 1^{er}, deuxième, troisième capitaine),
- **Port de Fécamp** : la mobilisation du personnel avec la CGT a imposé la mise en place d'une **prime de marées** pour les pontiers ,
- **Corderie Vallois** : obtention par la CGT de la compensation des dimanches et jours fériés travaillés par les agents de la filière technique par le versement de l'**Indemnité d'Exercice des Missions** (IEMP)...

⑦ Des revendications restent néanmoins sans réponse pour le moment

La mobilisation constante sur cette question du RI a permis de gagner des avancées et des garanties pour tordre le cou à l'arbitraire total prévu par les textes (des primes allant de 1 à 8... sur quels critères ?).

Pourtant, il reste encore beaucoup à faire pour que nos revendications progressent dans l'intérêt de tous. La CGT a des revendications, les défend nationalement et dans les CTP, CHS, Commissions de Recours RI et continuera à les faire valoir... **Nous avons besoin de tout le personnel pour cela.**

- **arrêts maladie** : la CGT est la seule organisation à refuser l'abattement d'une partie de la prime pour arrêt maladie quel qu'en soit le motif. Nous refusons toute sanction financière de la maladie,
- **enveloppes** : nous demandons l'augmentation des enveloppes et demandons à connaître **leur utilisation** par Direction et par grade,
- **barème de primes** : nous demandons l'augmentation « du taux plancher » et le respect des critères négociés, et l'application du barème y compris en cas de changement de grade,
- **ancienneté administrative** : nous demandons que TOUS les agents bénéficient du taux-barème négocié et refusons que les agents arrivant par mutation ou détachement soient pénalisés (routes, collègues, culture...),
- **dimanches et jours fériés** : nous en demandons partout la compensation par, notamment, le versement de l'IEMP comme nous la CGT l'a obtenue à la Corderie Vallois (Clères, bacs...),
- **critères** : nous demandons la négociation de TOUS les critères, et leur transparence (exemple : sujétions particulières, pour qui, dans quelles circonstances...),
- **taux** : nous demandons le resserrement des écarts de primes,
- **Commission de recours** : nous demandons qu'elle soit effectivement **paritaire** et que ses décisions soient actées dans un **procès-verbal**,

➔ **Le 8 juillet 2009, au CTP, les représentants CGT au CG ont obtenu la réouverture des discussions sur cette question du RI.**

Références

- Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale
- Loi 98-546 du 2 juillet 1998
- Décret du 14.1.2002
- Modèle de recours à votre disposition sur le site intranet CGT
- Décret du 23.10.2003
- Revalorisation régime indemnitaire filière médico- sociale 10.05.2007
- note DGS 13.09.2007
- «modalités de versement des indemnités modulables », -doc annuelle direction
- note DGS du 7.1.2008 aux directeurs

⑨ Le Régime indemnitaire en pratique

➤ Attribution du taux de prime.

Au moment de l'évaluation, le **taux proposé** est en lien avec la manière de servir. Chaque agent doit donc veiller à ce que le taux proposé tienne compte au moins

- du **taux moyen** garanti à tout agent travaillant correctement, sauf situation connue de l'agent (procédure disciplinaire, arrivée dans la FP...)
- des éventuelles **sujétions particulières** prévues dans le barème négocié qui doivent être demandées par la hiérarchie par un rapport circonstancié

Le taux attribué ne sera définitif qu'avec la notification officielle adressée et signée obligatoirement par l'agent après l'évaluation.

➤ Si ce taux semble contestable pour l'agent

Il est indispensable de l'évoquer **lors de l'entretien d'évaluation**

- si le taux proposé n'est pas **en rapport avec l'évaluation**,
 - s'il est inférieur au **taux moyen**,
 - si l'agent a des **sujétions particulières** non prises en compte,
- ↳ l'agent doit impérativement s'exprimer lors de l'entretien et demander à son N+1 de réévaluer son taux.
- ↳ Il peut également préciser qu'il fera un **recours** pour contester ce taux et en demander l'augmentation

➤ Si le taux proposé est égal au taux moyen

Les enveloppes dévolues aux primes sont d'un demi-point supérieures au taux moyen théoriquement garanti par le barème pour tout agent travaillant correctement. Ces enveloppes permettent donc de garantir l'attribution à chaque agent du taux moyen au moins, et laissent en outre la possibilité aux directions de majorer la prime de certains agents, jusqu'au taux maxi fixé par les textes.

- Exemple :**
- l'IAT est modulable de 1 à 8.
 - Le taux moyen obtenu pour le moment est de 6 pour tout agent travaillant correctement.
 - la collectivité attribue une enveloppe de 6,5 pour l'IAT

Un agent est en droit, dans ce contexte, d'estimer qu'il travaille *mieux que correctement* et doit donc bénéficier d'un taux supérieur au taux moyen. Il peut faire un recours dans ce sens.

La CGT se prononce pour l'intégration des primes dans les salaires, rappelons le, et est favorable donc à un taux maxi, unique, pour tous.

➤ Le recours

Etabli sur papier libre, à destination du Directeur du Personnel sous couvert de la hiérarchie, il doit être formulé au plus tard trois mois après la notification définitive du taux de prime et être argumenté.

La CGT propose aux agents formulant un recours de lui adresser copie de ce recours et de lui fournir tous les éléments pour la commission de recours RI !

Modèle de recours à votre disposition sur le site intranet CGT

