

## La modulation du régime indemnitaire

Le versement d'indemnités à des agents nécessite ou implique dans l'ordre :

- Un texte légal ou réglementaire qui institue le régime indemnitaire ;
- Une délibération du conseil municipal qui ouvre la possibilité d'attribuer les indemnités et permet d'inscrire les sommes nécessaires au budget ;
- Un arrêté ou une décision de l'exécutif, le maire, qui en fixe le montant ;
- Un bénéficiaire qui pour y prétendre doit réunir certaines conditions.

La procédure est placée sous le contrôle administratif du Préfet et le contrôle financier du comptable public.

Lorsque l'organe délibérant instaure un régime indemnitaire, le modifie de façon significative ou le supprime, il est tenu de recueillir l'avis du Comité Technique au préalable.

S'il entend faire bénéficier les agents non titulaires du même régime indemnitaire que les agents fonctionnaires et dans les mêmes conditions, il doit le préciser de façon expresse dans sa délibération.

Une délibération portant régime indemnitaire ne peut avoir d'effet rétroactif.

## Le rôle du Conseil Municipal – Détermination suffisamment précise du régime indemnitaire

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.

La délibération portera sur la nature des différentes indemnités, les conditions d'attribution qui peuvent être plus ou moins restrictives et les taux moyens de chaque indemnité ou prime.

Le conseil municipal fixe les indemnités ou primes qui peuvent être perçues par certaines catégories d'agents (cadres d'emplois ou grades) en votant les crédits nécessaires. L'assemblée ouvre ainsi une possibilité réglementaire et financière, ce qui ne signifie pas que chaque agent d'un même cadre d'emplois ou d'un même grade aura la même indemnité ou prime.

En effet, rien n'interdit au conseil municipal de mettre en place des critères de modulation du régime indemnitaire en lien, par exemple, avec la manière de servir de l'agent. Cette discrimination positive permet de récompenser le travail ou la qualité du travail fourni par l'agent au regard notamment de l'appréciation faite dans le cadre de l'entretien professionnel.

L'élaboration de tels critères doit se faire sur la base des fiches de poste des agents présents dans la collectivité. En effet, ils prennent en compte une réalité concernant les compétences et les profils existant au sein de la collectivité. Ils peuvent permettre d'indemniser de façon différente des agents du même grade placés dans des situations différentes concernant la spécificité des missions réellement exercées.

**Très signalé !**

*Ces critères, s'ils relèvent de la libre administration des collectivités territoriales, **doivent être suffisamment précis pour en permettre l'application dans des conditions objectives.***

*Ainsi, le juge administratif censure les délibérations **dont le contenu ne permet pas d'identifier les critères d'attribution de certaines primes.***

> CE n° 154766 du 6 octobre 1995

L'organe délibérant ne peut donc pas se contenter de reprendre les dispositions d'un décret portant sur une indemnité. Il doit se positionner concernant le coefficient maximal applicable par grade et fixer des critères d'octroi du régime indemnitaire applicables à chaque emploi afin de répondre aux conditions de précisions exigées par la jurisprudence administrative. Les critères de modulation devront être le plus précis possible et assortis, le cas échéant, d'un coefficient.

En effet, la délibération portant régime indemnitaire doit répondre à un principe d'équité entre agents et de transparence, doit constituer un garde-fou contre l'arbitraire et éviter que des versements puissent se faire sur des bases réglementaires inexistantes.

## **Le rôle du Maire – Exécution de la délibération prise par le Conseil Municipal**

Le maire (ou par délégation un adjoint) fixe, par arrêté individuel de versement, le montant accordé à chaque agent conformément à la délibération. Les arrêtés d'attribution individuelle doivent être notifiés aux intéressés.

Le maire a donc un rôle d'exécution de la délibération prise par son conseil municipal.

Ce rôle peut évidemment être interprété de manière extensive lorsque la délibération de l'assemblée n'est pas suffisamment explicite et qu'il n'y a pas de règlement d'attribution.

Le maire ne peut donc, au moment de l'attribution, modifier la nature de l'indemnité, en se référant par exemple à un critère autre que celui qui la motive.

## **Les critères de modulation devant être suffisamment précis**

Les collectivités territoriales peuvent prévoir différents critères de modulation du régime indemnitaire.

Dans la mesure où ces critères auront été fixés par l'organe délibérant, le maire pourra en faire application pour déterminer le taux individuel applicable à chaque fonctionnaire.

Les arrêtés individuels de versement doivent être conformes aux dispositions de la délibération portant régime indemnitaire.

> Article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991

## 1 – La nature et la complexité des missions

L'élaboration de tels critères doit se faire sur la base des fiches de poste des agents présents dans la collectivité. En effet, ils prennent en compte une réalité concernant les compétences et les profils existant au sein de la collectivité. Ils peuvent permettre d'indemniser de façon différente des agents du même grade placés dans des situations différentes concernant la spécificité des missions réellement exercées.

### Le niveau de sujétion

Il s'agit des contraintes liées à l'exercice des missions telles que :

- Polyvalence des missions lorsque l'exercice des missions implique des compétences relevant de domaines différents ;
- Travail dangereux ou salissant ;
- Port de charges lourdes ;
- Manipulation de machines ou d'engins motorisés ;
- Contact permanent avec le public notamment pour les fonctions d'accueil ;
- Disponibilité (Présence nécessaire lors de réunion selon une fréquence régulière ou charge de travail pouvant nécessiter la réalisation d'heures supplémentaires à l'initiative de l'agent) ;  
L'IFTS est notamment versée en fonction du "supplément de travail fourni et de l'importance des sujétions" ;
- Aide aux personnes âgées, etc...

### Le niveau de responsabilité

Il peut s'agir des emplois suivants :

- Responsable de service ayant un pouvoir de validation et décisionnel impliquant sa responsabilité ;
- Emploi requérant une grande autonomie, une capacité d'initiative significative et une force de proposition importante et indispensable.

### Le niveau d'encadrement

Il peut s'agir des niveaux d'encadrement tels que définis ci-dessous :

- Encadrement de 1 à 3 agents ;
- Encadrement de 4 à 5 agents ;
- Encadrement de 6 à 10 agents ;
- Encadrement de 11 agents et plus.

Ces sous-critères n'étant pas cumulatifs.

### Le niveau d'expertise

On entend par expertise un niveau de connaissances élevé et nécessaire pour l'exercice des fonctions dans un domaine spécifique tel que :

- Le domaine juridique (droit statutaire, droit des marchés publics, droit de l'urbanisme...);
- Le domaine comptable ;
- Le domaine en informatique ;
- Les domaines relatifs à l'hydraulique, le traitement de l'eau et l'assainissement, etc...

### Le niveau de technicité

On entend par technicité un savoir-faire spécifique nécessaire à la réalisation des missions tel que :

- Savoir-faire en matière de langues étrangères dans le domaine du tourisme notamment ;
- Savoir-faire portant sur l'utilisation et entretien/suivi de logiciels ou de machines complexes ;
- Savoir-faire pointu requis en matière de construction ;
- De mise en service d'une installation technique ;
- Savoir-faire en matière de maintenance, etc...

## 2 – La manière de servir

La manière de servir est le principal critère de modulation du régime indemnitaire car il permet un versement de ce dernier selon :

- Le mérite de chaque agent ;
- Sa valeur professionnelle ;
- Son investissement ou implication dans l'exercice de ses fonctions ;
- La réalisation des objectifs fixés par son supérieur hiérarchique l'année précédente ;
- Les formations suivies pour améliorer ses compétences ;
- Les qualités relationnelles ;
- Son efficacité dans l'emploi ;
- Ses compétences professionnelles...

Cette manière de servir doit notamment être appréciée au regard de l'appréciation générale portée sur la fiche d'évaluation de l'agent à l'occasion de son entretien professionnel annuel.

L'IAT et la prime de rendement sont concernées par le critère de la manière de servir puisqu'il est expressément prévu par les textes les instaurant. Toutefois, l'organe délibérant peut prévoir des critères complémentaires s'il le souhaite.

### 3 – L'absentéisme

L'organe délibérant peut décider de suspendre le versement du régime indemnitaire en cas d'absence de l'agent notamment dans les cas suivants :

- Congé de maladie ordinaire ;
- Congé de longue maladie ;
- Congé de longue durée ;
- Congé pour maladie professionnelle ;
- Congé pour accident de service ;
- Congé de maternité ;
- Congé bonifié ;
- La suspension de fonctions.

La suspension du versement du régime indemnitaire peut se faire dès le 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt maladie ou de l'indisponibilité physique de l'agent.

Toutefois, l'organe délibérant peut décider que la suspension n'intervienne qu'à compter du 3<sup>ème</sup> jour ou du 30<sup>ème</sup> jour d'absence réalisée de façon consécutive ou non sur une période de référence d'une année civile soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année en cours. Cela reste un exemple, les façons de moduler cette suspension de régime indemnitaire étant multiples.

### 4 – Les exemples

#### Exemple 1 :

➤ ***IEMP d'un rédacteur territorial sur l'emploi de Responsable administratif de service polyvalent avec le profil suivant :***

- *Gérer l'enregistrement et la transmission des autorisations d'urbanisme,*
- *Piloter le suivi des opérations de recensement et leur transmission à l'INSEE,*
- *Gérer les assurances de la collectivité,*
- *Gérer les baux communaux et les conventions avec les associations,*
- *Encadrement de 3 agents,*
- *Manière de servir jugée satisfaisante au vu de sa dernière évaluation réalisée dans le cadre de son entretien professionnel annuel,*
- *Grande disponibilité de l'agent nécessaire pour la réalisation des missions,*
- *Pas de contact permanent avec le public.*

*Dans la collectivité en question, pour le grade considéré, le régime indemnitaire institué est le suivant :*

- *IEMP de base octroyée d'office à tous les membres de ce grade = Coefficient 0,8 applicable de droit auquel peuvent s'ajouter des parts de coefficient supplémentaires en fonction des critères de modulation suivants :*
- *Polyvalence des missions : 0,2 ;*

- Contact permanent avec le public : 0,2 ;
- Présence à des réunions à des fréquences régulières et charge de travail nécessitant la réalisation d'heures supplémentaires à l'initiative de l'agent : 0,2 ;
- Emploi de responsable de service : 0,2 ;
- Encadrement de 1 à 3 agents : 0,2 ;
- Encadrement de 4 à 5 agents : 0,4 ;
- Niveau d'expertise dans le domaine juridique : 0,2 ;
- Manière de servir jugée bonne ou satisfaisante : 0,1 ;
- Manière de servir jugée excellente ou très satisfaisante : 0,2.

**L'agent répond donc à 6 critères sur 9 et a donc le droit au régime indemnitaire suivant :**

**$0,8 + 0,2 + 0,2 + 0,2 + 0,2 + 0,2 + 0,1 = 1,9$  de coefficient applicable au montant de référence de 1 492 euros annuels fixé par arrêté ministériel pour le cadre d'emplois des rédacteurs.**

Le coefficient maximal étant de 3, le principe de parité est respecté.

L'agent a donc le droit à  $1,9 \times 1492 = 2\ 835$  euros environ par an d'IEMP soit **236 euros environ par mois.**

**Ceci est un exemple donné à titre indicatif. L'organe délibérant peut opter pour des critères différents et des coefficients plus ou moins élevés dans le respect du plafond égal à 3 en ce qui concerne l'IEMP.**

#### **Exemple 2 :**

- **IAT d'un adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe sur l'emploi d'ouvrier polyvalent avec le profil suivant :**
  - Nettoyage et à l'entretien des surfaces et locaux de la collectivité ;
  - Interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques ou technologiques différents ;
  - Interventions sur la voirie et sur les espaces verts ;
  - Entretien estival du complexe aquatique ;
  - Installation des équipements techniques (électricité, plomberie – sanitaire) ;
  - Manière de servir jugée excellente au vu de sa dernière évaluation réalisée dans le cadre de son entretien professionnel annuel.

Dans la collectivité en question, pour le grade considéré, le régime indemnitaire institué est le suivant :

- IAT de base octroyée d'office à tous les membres de ce grade = Coefficient 1,5 applicable de droit auquel peuvent s'ajouter des parts de coefficient supplémentaires en fonction des critères de modulation suivants : (le coefficient de modulation devant être compris entre 0 et 8)

- (Sujétions spéciales) polyvalence des missions lorsque l'exercice des missions implique des compétences relevant de domaines différents : 0,3
- Travail dangereux ou salissant : 0,2
- Port de charges lourdes : 0,2
- Manipulation de machines ou d'engins motorisés : 0,2
- (Niveau de technicité) savoir-faire en matière de maintenance et/ou de mise en service d'une installation technique : 0,2
- Manière de servir jugée bonne ou satisfaisante : 0,2 ;
- Manière de servir jugée excellente ou très satisfaisante : 0,4.

**L'agent répond donc à 5 critères sur 7 et a donc le droit au régime indemnitaire suivant :**

**$1,5 + 0,3 + 0,2 + 0,2 + 0,2 + 0,4 = 2,8$  de coefficient applicable au montant de référence de 449,28 euros annuels fixé par arrêté ministériel pour le grade des adjoints techniques de 2<sup>ème</sup> classe.**

Le coefficient maximal étant de 8, le principe de parité est respecté.

L'agent a donc le droit à  $2,8 \times 449,28 = 1\,258$  euros environ par an d'IAT soit **105 euros environ par mois.**

**Ceci est un exemple donné à titre indicatif. L'organe délibérant peut opter pour des critères différents et des coefficients plus ou moins élevés dans le respect du plafond égal à 8 et du plancher égal à 0 en ce qui concerne l'IAT.**