

Modulation du régime indemnitaire / exemples de critères

L'autorité territoriale attribue individuellement le régime indemnitaire en fonction de critères. Ces critères peuvent dépendre des fonctions des agents ainsi que de la manière de servir. Il est opportun de se référer à l'organigramme, aux fiches de postes, et aux tableaux de bord existants pour déterminer les critères et les coefficients de modulation correspondants.

Le régime indemnitaire d'un agent peut être composé d'une part fixe correspondant à ses fonctions et d'une part variable modulée en fonction de sa manière de servir.

1 - Fonctions de l'agent

- Niveau de responsabilité
 - direction de service ;
 - direction adjointe de service (suppléance du responsable hiérarchique) ;
 - encadrement intermédiaire (de agents) ;
 - chargé de mission, fonctions de pilotage, de conseils, d'expertise ;
 - mission d'application, d'exécution ;
 - niveau de responsabilité supérieur à celle des agents de même grade ;
 - etc ...
- Sujétions liées au poste
 - surcroît exceptionnel d'activité ;
 - déplacements fréquents ;
 - polyvalence (ex : 50 % comptabilité, 50 % RH ou 30 % urbanisme, 30 % comptabilité, 40 % état civil ...) ;
 - horaires décalés ;
 - disponibilité liée au poste (réunions tardives, travail le samedi, le dimanche) ;
 - tutorat de stagiaires ;
 - maître d'apprentissage ;
 - fonctions d'ACMO ;
 - etc...

2 - Manière de servir

- appréciation lors de la notation annuelle, en application d'un système d'évaluation (*le cas échéant*) ;
- motivation ;
- compétence professionnelle ;
- efficacité ; capacité d'initiative ;
- sens des relations humaines ;
- qualité d'encadrement ;
- etc...

3 - Eloignement temporaire du service

Le versement du régime indemnitaire peut également être subordonné dans certaines situations à l'exercice effectif des fonctions. En cas d'éloignement temporaire du service, il convient en premier lieu de se reporter au texte instituant la prime ou l'indemnité. Toutefois, ledit texte ou d'autres dispositions spécifiques (exemple : congés de maladie → maintien seulement de tout ou partie du traitement) ne règle pas forcément dans ce cas le sort du régime indemnitaire.

Partant du double constat que d'une part, la rémunération n'est versée à l'agent territorial qu'après service fait et d'autre part, que le Conseil d'état laisse à l'administration employeur le soin d'apprécier le maintien ou non du versement d'une indemnité lié à l'exercice effectif des fonctions en cas de congé de maladie ou de maternité, on ne saurait trop conseiller à la collectivité employeur de se prononcer sur le maintien ou la modulation en s'inspirant, si elle l'estime opportun, du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 qui prévoit le maintien du régime indemnitaire des agents de l'État durant certains congés.

En tout état de cause, la délibération doit alors préciser les modalités de maintien ou suspension du versement des primes et indemnités en cas d'absence, le type d'absence (par exemple : congés de maladie, congé pour accident de service...) et leur durée.

Cette modulation ne peut être appliquée aux primes ayant un caractère forfaitaire. De plus, la suspension doit rester proportionnelle à la durée de l'absence et ne pas être assimilable à une sanction. Il est donc nécessaire d'analyser préalablement l'absentéisme dans la collectivité afin de définir les éventuels critères de modulations liés à l'éloignement temporaire du service.

Régime indemnitaire – sanction disciplinaire

La réduction du régime indemnitaire d'un agent à qui l'on reproche une faute ne peut, sous peine d'illégalité, servir de sanction disciplinaire. Le décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la discipline énumère limitativement la nature des sanctions possibles. Ainsi, l'autorité territoriale ne peut sanctionner les fautes commises en réduisant le montant des primes. Une procédure disciplinaire doit impérativement au préalable avoir été engagée pour aboutir le cas échéant au prononcé d'une sanction prévue par les textes.

Toutefois, dès lors que la faute a une répercussion directe sur la manière de servir, et que la délibération mentionne ce critère, le régime indemnitaire pourra éventuellement être modulé (impact → compétence professionnelle, sens des relations humaines, motivation...).

Pour déterminer le montant individuel des primes et indemnités liées à la manière de servir, l'autorité territoriale peut en effet tenir compte du comportement sanctionné disciplinairement, dès lors que la valeur professionnelle de l'agent considéré est évaluée dans son ensemble et qu'aucun mécanisme de suppression ou de réduction automatique du régime indemnitaire ne découle de l'application d'une sanction. La portée de la faute sera ainsi appréciée à la mesure de l'entrave au bon accomplissement des missions et tâches.

> C.E. n° 105576 M. X / Ville d'Angers du 11 juin 1993

> C.A.A. Marseille, n° 05MA00030 du 8 février 2008

> T.A. Rennes n° 0501992 du 26 février 2007

Le régime indemnitaire versé en N+1 pourra tenir compte de l'évaluation annuelle de l'année N servant à apprécier la manière de servir de l'agent.

Exemple :

- Sanction disciplinaire infligée en juin année N
- Notation en novembre année N
- Impact sur le régime indemnitaire à compter du décembre année N et/ou année N+1