

Cahier détaché n° 2 - 37/2583 • Semaine du 27 septembre au 3 octobre 2021 • www.lagazette.fr

la Gazette

des communes • des départements • des régions

SPÉCIAL PRIMES 2021

- Le cadre juridique
- Les primes liées aux grades
- Les primes liées aux fonctions
- Les frais de déplacement

Fascicule réalisé par le centre interdépartemental de gestion
de la grande couronne d'Ile-de-France

Petit mais costaud



Brigitte Menguy,
rédactrice
en chef adjointe
de la « Gazette
des Communes »

Cette année, le « Guide des primes » aurait toute sa place dans la série d'articles que « La Gazette » consacre depuis quelques semaines aux territoires petits par leur taille mais costauds par l'énergie qu'ils déploient pour mener à bien leurs projets. Allégé dans son contenu du fait du plein déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep), l'édition 2021 du « Guide des primes » est plus que jamais le fruit du travail ardu du centre interdépartemental de gestion de la grande couronne d'Ile-de-France et particulièrement celui d'Eric Dufresne.

Quatre parties organisent désormais le guide: le cadre juridique général, les primes et indemnités liées aux grades ou aux filières territoriales, les primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières et enfin, le règlement des frais occasionnés par les déplacements. Le tout, mis à jour au 1^{er} septembre 2021 des dernières évolutions réglementaires.

Celles-ci sont marquées principalement par le déploiement du Rifseep dans la fonction publique territoriale depuis le décret du 27 février 2020 et la création de la prime « Grand âge » en faveur des aides-soignants qui exercent notamment leurs fonctions dans les établissements

d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad). Fait également son entrée dans le « Guide des primes » la possibilité d'étendre aux enseignants artistiques territoriaux, l'application de certaines mesures salariales issues du « Grenelle de l'éducation » telle que l'institution d'une prime d'attractivité pour le début de carrière.

A ces nouveautés s'ajoutent deux forfaits. Tout d'abord, le forfait « mobilités durables » prévu par un décret du 9 décembre 2020 qui est destiné à encourager les modes de transport alternatifs ou durables pour les trajets domicile-travail. Ensuite, le « forfait télétravail » organisé par les décret et arrêté du 26 août 2021 qui, comme son nom l'indique, contribue au remboursement des frais engagés au titre du télétravail par les agents, sous la forme d'une allocation forfaitaire.

Enfin, pour que votre information en la matière soit la plus complète, vous retrouverez sur notre site l'ensemble des informations présentées dans ce guide, dans une rubrique dédiée: www.lagazette.fr/prime-fonction-publique. Bonne lecture! ●

Ce cahier ne peut être vendu séparément • **Principal actionnaire**: Info Services Holding • **Société éditrice**: Groupe Moniteur SAS au capital de 333 900 euros • **RCS**: Nanterre 403 080 823 • **Siège social**: Antony Parc 2 - 10, place du Général de Gaulle - La Croix de Berny - BP 20156 - 92186 Antony cedex • **Numéro de commission paritaire**: 1023 T 83807 • **ISSN**: 0769-3508 (imprimé) - 2649-9622 (en ligne) • **Président/Directeur de la publication**: Julien Elmaleh • **Coordination**: Brigitte Menguy • **Réalisation**: Marilyn Gobert • **Impression**: Roto France, rue de la Maison-Rouge, 77185 Lognes • **Dépôt légal à parution**.



Origine du papier: Finlande.
Ce papier provient de forêts durablement gérées et ne contient pas de fibres recyclées.
Certification: PEFC
Impact sur l'eau
(P tot): 0,005 kg/tonne.



Sommaire

Index p. 6

I. Le cadre juridique

Le cadre juridique du régime indemnitaire des agents territoriaux p. 10

II. Primes et indemnités liées aux grades ou filières territoriales

■ FILIÈRE ADMINISTRATIVE

1. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) p. 16
2. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière administrative p. 17

■ FILIÈRE TECHNIQUE

3. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) p. 18
4. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) p. 19

■ FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE

5. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) p. 19
6. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière sanitaire et sociale p. 21
7. Prime d'encadrement éducatif de nuit p. 21
8. Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale p. 22

■ FILIÈRE CULTURELLE

9. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) p. 22
10. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière culturelle p. 23
11. Indemnité pour travail dominical régulier p. 23
12. Indemnité pour service de jour férié p. 24
13. Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)

- allouée aux professeurs et assistants d'enseignement p. 25
14. Heures supplémentaires d'enseignement p. 25
 15. Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des professeurs d'enseignement artistique chargés de direction p. 26
 16. Prime d'entrée dans le métier d'enseignement p. 27
 17. Prime d'équipement informatique des enseignants p. 27
 18. Prime d'attractivité de début de carrière p. 28

■ FILIÈRE SPORTIVE

19. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) p. 29
20. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière sportive p. 29

■ FILIÈRE POLICE

21. Indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale p. 29
22. Indemnité d'administration et de technicité (IAT) p. 30
23. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière police p. 31
24. Indemnité spéciale mensuelle de fonction des gardes champêtres p. 31

■ FILIÈRE ANIMATION

25. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) p. 31
26. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière animation p. 32

III. Primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières

■ PRIMES DES AGENTS DE L'ÉTAT ÉTENDUES AUX AGENTS TERRITORIAUX

27. Prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPES) p. 32
28. Prime spéciale d'installation p. 33
29. Indemnité horaire pour travail normal de nuit p. 34
30. Indemnité de jurys de concours ou de formateurs p. 35
31. Indemnité d'astreinte p. 35
32. Indemnité d'intervention p. 38
33. Indemnité de permanence p. 39

34. Indemnité de panier	p. 40
35. Indemnité de chaussures et de petit équipement	p. 41
36. Indemnité de sujétions horaires	p. 41
37. Indemnité de surveillance de cantines et d'études surveillées	p. 42
38. Indemnité de gardiennage des églises communales	p. 43
39. Forfait télétravail	p. 43

■ PRIMES SPÉCIFIQUES

40. Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction	p. 44
41. Indemnités forfaitaires complémentaires pour élections (IFCE)	p. 45
42. Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés	p. 46
43. Indemnité d'utilisation d'outillage personnel	p. 46
44. Prime « Grand âge »	p. 46

■ SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

45. Indemnité de responsabilité des sapeurs-pompiers	p. 48
46. Indemnité de spécialité des sapeurs-pompiers	p. 50
47. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) allouées aux sapeurs-pompiers	p. 50
48. Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) allouées aux sapeurs-pompiers	p. 50
49. Prime de fonctionnalisation des directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des SDIS	p. 51
50. Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	p. 52
51. Indemnité forfaitaire de lutte contre les feux de forêts	p. 52

IV. Règlement des frais occasionnés par les déplacements

52. Indemnité de mission	p. 55
53. Indemnité d'intérim	p. 56
54. Indemnité à l'occasion d'un stage	p. 56
55. Indemnité pour frais de transport des personnes	p. 57
56. Indemnité pour changement de résidence administrative	p. 59
57. Forfait mobilités durables	p. 66

Numéro spécial réalisé par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne d'Île-de-France.

Rédaction: Eric Dufresne

Données à jour au 1^{er} septembre 2021.



Index

Les numéros renvoient à la fiche de la prime
ou de l'indemnité concernée.

A

Astreinte	31
Attractivité de début de carrière (filiale culturelle)	18

C

Changement de résidence administrative	56
Chaussures et petit équipement	35

D

Directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des SDIS	49
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	15
Dimanche et jours fériés	42

E

Eglises communales	38
Elections (IFCE)	41
Emplois administratifs de direction	40
Encadrement éducatif de nuit	7

F

Forfait mobilité durable	57
Forfait télétravail	39

G

Gardes champêtres	24
Gardiennage des églises communales	38
Grand âge	44

H

Heures supplémentaires d'enseignement	14
---	----

I

Indemnité à l'occasion d'un stage	54
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	
- filière police	22
- sapeurs-pompiers	50
Indemnité d'astreinte	31
Indemnité d'intérim	53
Indemnité d'intervention	32
Indemnité d'utilisation d'outillage personnel	43
Indemnité de chaussures et de petit équipement	35
Indemnité de gardiennage des églises communales	38
Indemnité de jurys de concours ou de formateurs	30
Indemnité de mission	52
Indemnité de panier	34

Indemnité de permanence	33
Indemnité de responsabilité des sapeurs-pompiers	45
Indemnité de spécialité des sapeurs-pompiers	46
Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) allouée aux professeurs et assistants d'enseignement	13
Indemnité de sujétions horaires	36
Indemnité de surveillance de cantines	37
Indemnité forfaitaire de lutte contre les feux de forêts	51
Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale	8
Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés	42
Indemnité horaire pour travail normal de nuit	29
Indemnité pour changement de résidence administrative	56
Indemnité pour frais de transport des personnes	55
Indemnité pour service de jour férié (filiale culturelle)	12
Indemnité pour travail dominical régulier (filiale culturelle)	11
Indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale	21
Indemnité spéciale mensuelle de fonction des gardes champêtres	24
Indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement	14
Indemnités forfaitaires complémentaires pour élections	41
Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS)	
- professeurs d'enseignement artistique chargés de direction	15
- sapeurs-pompiers	48
Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)	
- filière administrative	2
- filière animation	26
- filière culturelle	10
- filière police	23
- filière sanitaire et sociale	6
- filière sportive	20
- filière technique	4
- sapeurs-pompiers	47
Intérim	53
J	
Jurys de concours	30
L	
Lutte contre les feux de forêts	51
M	
Mobilité durable	57
O	
Outillage personnel	43

SPÉCIAL PRIMES

P	
Police municipale	21
Prime d'attractivité de début de carrière	18
Prime d'encadrement éducatif de nuit	7
Prime d'entrée dans le métier d'enseignement	16
Prime d'équipement informatique des enseignants	17
Prime de «Grand âge»	44
Prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPES)	27
Prime de fonctionnalisation des directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des SDIS	49
Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction	40
Prime spéciale d'installation	28
R	
Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)	
- filière administrative	1
- filière animation	25
- filière culturelle	9
- filière sanitaire et sociale	5
- filière sportive	19
- filière technique	3
S	
Sapeurs-pompiers professionnels	45
Service de jour férié	42
Stage	54
Surveillance de cantines	37
T	
Télétravail	39
Transport de personnes	55
Travail dimanche et jours fériés	42
- filière culturelle	11
- filière sanitaire et sociale	8
Travail normal de nuit	29
U	
Utilisation d'outillage personnel	43

I. Le cadre juridique du régime indemnitaire des agents territoriaux

Depuis la publication de la dernière édition de ce guide, le régime indemnitaire s'est enrichi avec la création de la prime « Grand âge » en faveur des aides-soignants qui exercent leurs fonctions dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) ou toute autre structure spécialisée dans la prise en charge des personnes âgées (page 46). Cette prime n'est pas liée à la crise sanitaire : il s'agit de la transposition dans le versant territorial du dispositif similaire applicable depuis le 1^{er} janvier 2020 au sein de la fonction publique hospitalière visant à reconnaître l'engagement de ces agents auprès des personnes âgées et les compétences particulières nécessaires à leur prise en charge. Autre nouveauté en 2021, la possibilité d'étendre aux enseignants artistiques territoriaux, l'application de certaines mesures salariales adoptées par le gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre du « Grenelle de l'éducation [nationale] » visant à améliorer les conditions de travail des personnels et le système éducatif. A ce titre, les collectivités peuvent instituer une prime d'attractivité pour le début de carrière (page 28) ou encore participer financièrement à l'équipement informatique des professeurs et des assistants d'enseignement artistique (page 27).

Sur la forme, le contenu de cette nouvelle édition a été sensiblement allégé à la fois pour en faciliter la lecture mais aussi pour tenir compte de la simplification du régime indemnitaire lié au plein déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale depuis le 1^{er} mars 2020 (décret n° 2020-182 du 27 février 2020). Ce nouveau régime indemnitaire est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. C'est pourquoi, seules les primes qui font exception à ce principe font l'objet de développements dans l'édition 2021.

A. DÉFINITION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

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 régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif, qui découle de l'article 88 de la loi

du 26 janvier 1984 et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991. Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant. En cela, elles 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.

► Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 - art. 20

► Loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 - art. 27

Le régime indemnitaire regroupe des primes et des indemnités très diverses. Outre la présentation opérée dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances, prévu à l'article 102 de la loi n° 2007-1824 du 25 décembre 2007 de finances rectificative pour 2007, il n'existe pas de classification officielle des primes et des indemnités.

Toutefois, elles peuvent être regroupées de la manière suivante :

- primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (indemnités pour frais de déplacement, prise en charge des titres de transport en commun sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail...);
- primes et indemnités prenant en compte la technicité ou les responsabilités exercées ou bien encore compensant une sujétion de service particulière, des contraintes professionnelles (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise du RIFSEEP, indemnités horaires pour travaux supplémentaires, travail de nuit, des dimanches et des jours fériés...);
- primes et indemnités dont l'objet est d'accroître la rémunération compte tenu de la valeur professionnelle de l'agent (complément indemnitaire annuel du RIFSEEP).

B. PRINCIPES ATTACHÉS AU RÉGIME INDEMNITAIRE : COMPÉTENCE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT, PARITÉ AVEC LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT, FONDEMENT LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

L'institution d'un régime indemnitaire s'organise autour de trois règles :

- un transfert de compétence en matière indemnitaire au profit de l'organe délibérant;
- un principe de parité entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de la fonction publique de l'Etat;
- un principe de légalité des avantages attribués.

1. COMPÉTENCE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

En novembre 1990, sur amendement parlementaire, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 a été modifié et la compétence pour définir le régime indemnitaire des collectivités transférée aux assemblées locales.

► Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990

Désormais « l'assemblée... fixe par ailleurs les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ». De cette rédaction nouvelle découlent trois conséquences :

- en premier lieu, il n'appartient plus aux services de l'Etat de lister les textes susceptibles d'être utilisés par les collectivités locales

pour leur régime indemnitaire, mais c'est à l'organe délibérant que revient ce choix;

- pour autant les assemblées locales ne peuvent pas s'appuyer sur tout texte de l'Etat pour toute catégorie d'agents, ce qui reviendrait à admettre que «le cantonnier n'a comme limite que le Trésorier-payeur général». Un décret délimitant la compétence des collectivités locales a donc été publié, avec l'objectif de maintenir une unité en matière indemnitaire entre les diverses fonctions publiques (de l'Etat et territoriale);

► *Conclusions sur CE 27 novembre 1992, Fédération Interco-CFDT et a., req. n° 129600*

► *Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991*

- dans cette limite, l'assemblée fixe assez librement les contours du régime indemnitaire, tant pour les éléments qui le constituent (dans leur nature et leur montant) que pour les conditions de son attribution (les modulations).

2. RESPECT D'UN PRINCIPE DE PARITÉ AVEC LES SERVICES DE L'ETAT

Ce principe découle de la loi:

«L'assemblée délibérante de chaque collectivité ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe, par ailleurs, les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat».

Ce fondement législatif est précisé par un décret d'application qui renvoie aux textes applicables aux agents de l'Etat. Son article 1 précise en effet que «le régime indemnitaire fixé pour les différentes catégories d'agents territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes».

► *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 - art. 88*

► *Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 - art. 1, al. 1*

2.1. Champ d'application du principe: la définition de corps de référence

Pour définir les limites supérieures du régime indemnitaire, le décret du 6 septembre 1991 définit en annexe pour chaque cadre d'emplois de la fonction publique territoriale un corps de référence de la fonction publique de l'Etat.

Exemple: ainsi pour les attachés, le corps de rattachement est celui des attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer affectés dans les préfetures et pour les techniciens, ceux des techniciens supérieurs du développement durable.

Chaque cadre d'emplois peut ainsi bénéficier, à titre indemnitaire, du régime du corps pris en référence mais pas davantage; c'est ainsi le régime des divers corps de l'Etat qui détermine le butoir budgétaire applicable aux différents cadres d'emplois.

Les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois territoriaux ont été actualisés le 1^{er} mars 2020 pour tenir compte des évolutions statutaires dans les deux versants de la fonction publique. A la même date, a été ajouté en annexe au décret du 6 septembre 1991, un deuxième tableau d'équivalence provisoire avec des corps de l'Etat afin de permettre le déploiement du RIFSEEP pour les cadres d'emplois non encore éligibles à ce nouveau régime indemnitaire (ingénieurs et techniciens, notamment),

en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion concernant les corps «historiques» de correspondance.

► *Décret n° 2020-182 du 27 février 2020*

2.2. Conséquences du principe

- Cette règle du renvoi à un corps de fonctionnaires pris en référence vaut pour toutes les primes ou les indemnités susceptibles d'être allouées à un titre quelconque.

- Ce principe de parité s'est longtemps appliqué aux primes dites «de fin d'année» ou encore «13^e mois» logiquement inscrites au budget des collectivités et entraînant, le cas échéant, un écrêtement de certains régimes.

- Un amendement parlementaire a néanmoins profondément modifié ce dispositif en prévoyant que ces avantages étaient maintenus en sus du régime indemnitaire, à la double condition d'avoir été institués avant le 27 janvier 1984 et d'avoir été pris en compte dans le budget de la collectivité. Notons que la loi évoque la notion d'agents en fonction avant le 26 janvier 1984. Cependant, au regard des débats et du caractère collectif de l'avantage, il ressort que tous les agents des cadres d'emplois concernés sont visés indépendamment de leur date de recrutement.

- Par exception au principe de parité et à titre individuel cette fois, la délibération peut maintenir son régime à un agent donné dans deux hypothèses: lorsqu'un abaissement du régime résulte du dispositif applicable aux services de référence de l'Etat; lorsque la diminution résulte d'une modification des bornes indiciaires du grade.

2.3. Exceptions au principe

- En premier lieu, échappent au principe les cadres d'emplois dont le régime indemnitaire n'a pas été publié, tels les agents non intégrés. Ces derniers conservent leur régime propre et notamment le cumul de ce dernier avec les avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 (prime de fin d'année, 13^e mois). En second lieu, pour la police municipale et les gardes champêtres, la loi du 16 décembre 1996 a organisé une dérogation en dotant la filière d'un régime propre.

► *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 - art. 97 et 111*

► *Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 - art. 68*

Tel est également le cas des sapeurs-pompiers professionnels.

► *Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990*

Cette liste a été étendue en dernier lieu à certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

► *Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 - art. 55*

► *Décret n° 2008-797 du 20 août 2008*

- Les avantages hors du régime indemnitaire, même s'ils supportent l'application du principe de parité tels que les logements.

► *CE 2 décembre 1994, Préfet région Nord (logements), req. n° 147962*

- Restent quelques primes qui soit font l'objet de textes particuliers de même nature qu'à l'Etat (prime spéciale d'installation) et ne constituent pas à proprement parler une exception, soit ne trouvent pas d'équivalent connu dans les services de l'Etat (indemnité d'outillage personnel ou forfaitaire complémentaire pour élection, indemnité horaire pour travail de dimanche ou jours fériés).

► *Arrêtés ministériels du 25 mai 1978 et du 10 octobre 1986*

Rappelons enfin que l'action sociale n'appartient plus aujourd'hui à la rémunération et échappe au principe de parité.

► *Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 - art.9*

3. LE RESPECT D'UN PRINCIPE DE LÉGALITÉ

3.1. Principe

- En vertu d'une règle selon laquelle « Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire », aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux personnels territoriaux en l'absence d'un texte l'instituant expressément.

► *Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 - art.20*

3.2. Conséquences du principe

- En conséquence, l'autorité territoriale ou l'organe délibérant ne dispose d'aucun pouvoir normatif lui permettant de créer une prime. Sa compétence est strictement encadrée par les textes.

► *CE 28 novembre 1990, Dpt Loir-et-Cher, req. n°77175*

Ainsi une indemnité qui présente le caractère d'un complément de traitement ne peut, en l'absence de texte législatif ou réglementaire, être légalement instituée par délibération de l'organe délibérant.

- Individuellement un agent ne peut se prévaloir d'un droit à une prime de rendement, alors que cet avantage a été institué par une simple décision ministérielle, en l'absence d'un décret le prévoyant expressément.

► *CE 18 juin 1993, M. G., req. n°106984*

Le juge administratif fait une application stricte du principe de la légalité au régime indemnitaire: pas de prime sans texte.

4. MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME INDEMNITAIRE

4.1. Bénéficiaires potentiels

Le décompte des agents concernés s'effectue sur la base des emplois budgétaires effectivement pourvus.

► *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991*

Il s'agit: des agents stagiaires et titulaires, à temps complet, non complet ou partiel (au prorata de leur durée d'emplois) en fonction dans la collectivité; des agents contractuels: l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 par un renvoi à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 ouvre à ces derniers la possibilité de bénéficier d'un régime indemnitaire.

► *Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - art.60, 105, 136*

4.2. Agents exclus

- Les agents recrutés pour un acte déterminé ou en situation de collaborateurs occasionnels.

► *Décret n°88-145 du 15 février 1988 - art.1^{er}*

- Les agents recrutés sur la base d'un contrat aidé relevant du droit privé (CAE, contrat d'apprentissage...).

- Les assistants maternels et les assistants familiaux. Toutefois, le juge administratif a admis la légalité pour ces personnels d'une délibération prévoyant le versement d'un complément de rémunération sans référence à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

sous forme d'une « prime d'ancienneté mensuelle », par exemple.

► *CE 3 mai 1995, Cne Villepinte, req. n°107209; CE 20 mars 1996,*

Ville Nanterre, req. n°134325

De façon générale, l'exclusion dans la délibération d'une catégorie d'agents pouvant prétendre à une prime doit être justifiée par une circonstance particulière.

► *CE 14 avril 1995, Cne Plessis-Tréville, req. n°127777*

4.3. Compétences en présence

a. Compétences de l'organe délibérant et du comité technique

a.1. Principe

Aux termes de la loi, l'assemblée délibérante est seule compétente pour instituer par délibération le régime indemnitaire des agents relevant de la collectivité territoriale.

► *Loi n°83-54 du 26 janvier 1984 - art.88*

En application du principe de libre administration des collectivités locales, le régime indemnitaire ne constitue pas un élément obligatoire de la rémunération. Par conséquent, l'organe délibérant est libre d'instituer ou de ne pas instituer un régime indemnitaire et il lui revient, le cas échéant, de délibérer ou non aux taux maxima fixés par les textes.

Cas particuliers: fonctionnaires et agents contractuels territoriaux qui changent d'employeur en application d'une réorganisation territoriale. Les agents concernés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable. Le maintien concerne l'ensemble des primes et indemnités versées au titre de l'article 88 de la loi n°84-53 et les avantages collectivement acquis maintenus à titre individuel au titre de l'article 111 de la loi n°84-53. Sont concernés les changements d'employeurs intervenus à la suite notamment:

- d'un transfert de compétences d'une commune à un EPCI

► *CGCT art. L5211-4-1*

- d'une fusion d'EPCI

► *CGCT art. L5211-41-3*

- d'une fusion de syndicats de communes et de syndicats mixtes

► *CGCT art. L5212-27*

- de la création de services communs

► *CGCT art. L5211-4-2*

- d'un transfert de services à une métropole

► *CGCT art. L5217-19, L3651-3*

- de la création d'une commune nouvelle

► *CGCT art. L2113-5*

- de la dissolution d'un EPCI ou d'un syndicat mixte

► *Loi n°2015-991 du 7 août 2015, art.35 et 40,*

► *Loi n°2014-58 du 27 janvier 2014, art.11*

- d'un regroupement de régions ainsi que d'un transfert de services d'un département à une région ou d'un département à une autre collectivité territoriale ou à un groupement de collectivités territoriales

► *Loi n°2015-991 du 7 août 2015, art.114*

Lorsqu'il s'agit d'une mutation d'une commune vers un EPCI dont la commune d'origine est membre, les personnels qui bénéficiaient

d'avantages collectivement acquis peuvent conserver ces avantages.

► *Loi n°99-586 du 12 juillet 1999, art. 64*

Dans la mesure où l'affectation de l'agent revêt ici un caractère facultatif, le maintien de ces avantages indemnitaires est subordonné à une délibération de la collectivité d'accueil et ne concerne que les seuls avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 et non le régime indemnitaire visé à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Cette délibération présente un caractère réglementaire: elle peut être modifiée ou abrogée pour l'avenir sans que les agents concernés puissent se prévaloir d'un droit acquis au maintien de ses dispositions.

► *CAA Versailles 19 février 2009, Syndicat Force ouvrière du personnel territorial de l'agglomération du Val de Seine, req. n°07VE01097*

Depuis le 6 février 2012, les comités techniques sont consultés pour avis sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

► *Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010, art. 16 et 33 VII*

► *Décret n°2012-170 du 3 février 2012*

a.2. Objet de la délibération

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des divers éléments du régime indemnitaire.

► *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991*

Nature des primes et des indemnités:

La délibération doit contenir la liste exhaustive des primes et des indemnités qui sont versées au personnel de la collectivité, dans la limite des crédits inscrits au budget;

- l'organe délibérant détermine les filières, les cadres d'emplois et les grades concernés par le régime indemnitaire institué.

Pour chaque cadre d'emplois et grade, la délibération doit viser les textes de référence fondant la légalité des avantages attribués, de manière à permettre aux autorités chargées du contrôle de la légalité et budgétaire la vérification du respect des règles indemnitaires;

- l'organe délibérant n'est pas tenu d'instituer tous les avantages indemnitaires institués par un texte, ni de voter les crédits aux taux moyens ou maxima autorisés par les textes.

De même, la délibération peut ne pas reprendre obligatoirement l'intitulé exact des primes ou indemnités existantes de la fonction publique de l'Etat. Elle peut avoir recours à des intitulés propres, sous réserve que le lien entre l'indemnité de référence à l'Etat et la dénomination adoptée par la collectivité soit explicite.

a.3. Conditions d'attribution

Les conditions sont fixées par l'organe délibérant. Cependant, les textes applicables aux agents de l'Etat sont opposables à ce dernier, à la fois dans la limite budgétaire à ne pas dépasser et dans la nature de la prime en cause. Dans ce domaine, le Conseil d'Etat a apporté d'importantes précisions quant à la cohérence des modulations avec la nature des primes en cause.

L'assemblée doit expressément statuer sur les modalités de répartition du régime soit en renvoyant aux textes de l'Etat applicables, soit en précisant ces points dans la délibération elle-même.

► *CE 6 octobre 1995, Préfet Haute-Corse, req. n°154766*

Lorsqu'une indemnité varie, de par le texte constitutif en fonction des sujétions de l'emploi, l'administration ne peut totalement la supprimer en se fondant sur un autre critère tel qu'une mauvaise manière de servir de l'agent.

► *CAA Lyon 18 février 1992, M. G., req. n°91LY00070*

Le respect du principe d'égalité entre les agents publics ne s'oppose pas à l'institution de différences dans le régime indemnitaire dont ils bénéficient fondées sur des différences dans les conditions d'exercice de leurs fonctions ou sur les nécessités du bon fonctionnement du service auquel ils appartiennent. Ce principe d'égalité entre agents d'un même cadre d'emplois ne fait pas obstacle par lui-même à ce que la prime soit réservée aux agents exerçant certaines fonctions.

► *CE 7 juin 2010, req. n°312506*

L'organe délibérant d'une collectivité territoriale ne peut légalement instituer une règle de diminution automatique du régime indemnitaire en cas de sanction disciplinaire. En effet, si l'autorité hiérarchique peut se fonder sur la manière de servir et prendre notamment en compte les attitudes sanctionnées disciplinairement pour moduler le montant des primes liées à la valeur et à l'action des agents, elle ne peut se dispenser, à cette occasion, d'un examen individuel des mérites de chacun.

► *CAA Marseille 5 juillet 2011, Cne Martigues, req. n°09MA01777 - CAA Nancy 16 novembre 1995, req. n°94NC00042*

Les avantages maintenus au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 (13e mois...) ne sont modulables que si le principe en était posé dans le système en vigueur avant le 26 janvier 1984.

► *CE 15 février 1995, Syndicat central des municipaux - Lille FO, req. n°105003*

Compte tenu de ce qui précède, la mise en place d'un régime indemnitaire dans la collectivité nécessite un examen attentif des primes prises en référence. Sous cette réserve, l'organe délibérant fixe les conditions d'octroi du régime propre à son personnel. Deux objectifs seront le plus souvent poursuivis:

- la prise en compte des fonctions ou des responsabilités exercées;

- la reconnaissance de la manière de servir sur la base le plus souvent de l'évaluation professionnelle;

En ce qui concerne la gestion des absences et plus généralement des positions administratives, plusieurs précisions peuvent être apportées.

- la loi définit les éléments de rémunération qui sont maintenus pendant les périodes de congés rémunérés et le juge administratif considère que cette liste est limitative. Les droits statutaires ne portant que sur le maintien du traitement indiciaire et de ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familial de traitement), le fonctionnaire ne peut prétendre à la conservation de son régime indemnitaire pendant les périodes de congés de toute nature.

► *CE 10 janvier 2003, Ministre de l'Intérieur, req. n°221334*

Si l'organe délibérant de la collectivité souhaite organiser un maintien des primes pendant les congés, il doit le prévoir expressément dans une délibération. Toutefois, la délibération doit être prise au regard du principe de parité.

Or, depuis le 30 août 2010, un texte de portée générale prévoit pour la fonction publique de l'Etat le régime de maintien des primes pen-

dant les congés. Ainsi, aux termes de ce décret, pendant les congés de maladie ordinaire liée ou non au service, les primes suivent le sort du traitement.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises. Durant les congés pour maternité, paternité ou adoption et les congés annuels, les primes sont maintenues intégralement.

► Décret n° 2010-997 du 26 août 2010

Il en résulte que l'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire que lorsque cette possibilité est prévue pour les agents de l'Etat placés dans la même situation (FAQ-DGCL-Mise en œuvre du RIFSEEP dans les collectivités territoriales - version mise à jour du 13 août 2018).

Observons par ailleurs que, depuis le 8 août 2019, le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, sans préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs.

► Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - art. 29

Enfin, depuis le 1^{er} janvier 2018, les agents publics, fonctionnaires et agents contractuels de droit public, placés en congé de maladie ordinaire, ne perçoivent plus leur rémunération au titre du premier jour de ce congé. Ce délai de carence concerne l'ensemble des éléments de rémunération (à l'exclusion du supplément familial de traitement) se rapportant strictement au jour non travaillé et notamment le régime indemnitaire.

► Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 - art. 115

Depuis le 8 août 2019, la journée de carence n'est plus appliquée aux congés de maladie ordinaire accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité et, depuis le 1^{er} juillet 2020, au premier congé de maladie pris dans les 13 semaines suivant le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans.

► Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - art. 84

► Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 - art. 9 III

a.4. Assiette

L'assiette d'une prime donnée sera calculée en prenant en compte les seuls emplois budgétaires réellement pourvus. Notamment, les agents à temps partiel et à temps non complet ne sont comptabilisés que pour la fraction de l'emploi qu'ils occupent. Elle peut également inclure les agents contractuels si le régime indemnitaire leur est étendu.

► Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 - art. 2

b. Compétence de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale est liée par les termes de la délibération c'est-à-dire par la nature de l'indemnité, les taux et les critères d'attribution définis par l'organe délibérant ayant institué le régime indemnitaire, ce dernier ne pouvant déléguer à l'autorité territoriale le soin de déterminer l'ensemble des éléments de répartition.

À titre d'exemple, la réduction du montant d'une prime annuelle

de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, au motif que les agents ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire, est illégale en l'absence d'une disposition législative ou d'une règle visée par la délibération ayant institué cet avantage.

► CE 15 février 1995, J. et a., req. n° 104066

Ou encore, l'autorité hiérarchique ne peut réduire le montant d'une indemnité liée à des sujétions spéciales en se fondant sur un autre critère. L'autorité hiérarchique est tenue aux seuls critères définis dans la délibération. Ainsi, dès lors que les sujétions existent, l'autorité hiérarchique ne peut décider la suppression totale de la prime au seul motif d'un service mal fait.

► CAA Lyon 18 février 1992, M. G., req. n° 91LY00070

Dans les limites ainsi posées, il revient à l'autorité territoriale de déterminer les montants individuels. Si la délibération peut fixer des critères d'attribution susceptibles de conditionner l'appréciation par l'autorité hiérarchique des attributions individuelles, elle ne peut directement en fixer les montants. Une délibération fixant les attributions individuelles est entachée d'incompétence et sera annulée.

► CE 22 mars 1993, Cne Guignen, req. n° 116273

Si le texte de référence et la délibération ne fixent aucun critère de modulation, l'autorité hiérarchique est liée par les termes du texte de référence (intitulé ou objet de l'indemnité). Dans le cas contraire, il conviendra de combiner les termes de la délibération et les exigences jurisprudentielles.

5. RÈGLES DE CUMUL : GÉNÉRALITÉS

Les règles de cumul découlent des dispositions des décrets instituant les indemnités.

Exemple: le RIFSEEP n'est pas cumulable avec toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception des indemnités compensant le dépassement régulier du cycle de travail (IHTS), les astreintes ainsi que le travail de nuit, les dimanches et les jours fériés.

► Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Cas particuliers:

- La prime de responsabilité:

Depuis le 24 mars 1998, la possibilité de cumuler cette prime avec le régime indemnitaire lié au grade d'origine du fonctionnaire détaché est expressément prévue par un texte réglementaire.

► Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié par le décret n° 98-197 du 18 mars 1998

► Décret n° 90-128 du 9 février 1990 modifié par le décret n° 99-907 du 26 octobre 1999

- L'indemnité pour activité accessoire:

Contrairement à ce qu'évoque le terme indemnité, celle-ci ne se rattache pas à la rémunération perçue par l'agent au titre de son activité principale.

► Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 - art. 25 septies

Cette indemnité relevant de la réglementation relative aux cumuls d'activités est indépendante du régime indemnitaire et constitue la rétribution d'une activité exercée pour le compte d'un autre employeur public.

► Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020

6. COTISATIONS ET IMPOSITION

Dans ce domaine il faut distinguer selon que l'agent relève du régime spécial ou du régime général de la Sécurité sociale. Les premiers sont affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et les seconds sont affiliés au régime général de sécurité sociale et à l'Institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'Etat et des collectivités publiques (Ircantec). Le régime de cotisations est différent selon le cas.

6.1. Agents affiliés à la CNRACL

a. Cotisation au régime additionnel de la fonction publique

Depuis le 1^{er} janvier 2005, le régime indemnitaire est éligible à l'assiette du régime additionnelle de la fonction publique.

- ▶ Loi n°2003-775 du 21 août 2003 – art. 76
- ▶ Décret n°2004-569 du 18 juin 2004

b. CSG - CRDS

Les primes et les indemnités ne figurent pas au nombre des éléments de rémunération exonérés de la contribution sociale généralisée. Ces avantages entrent également dans l'assiette de la contribution pour le remboursement de la dette sociale.

- ▶ Loi n°90-1168 du 29 décembre 1990 de finances pour 1991
- ▶ Ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996

c. Exonération des cotisations salariales vieillesse portant sur les heures supplémentaires

Les rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et assimilées (heures complémentaires des agents à temps non complet, notamment) accomplies à compter du 1^{er} janvier 2019, font l'objet d'une exonération de la cotisation salariale à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ;

- ▶ Loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 – art 7
- ▶ Décret n°2019-133 du 25 février 2019
- ▶ Code de la Sécurité sociale – art L.241-17

6.2. Agents affiliés au régime général de la sécurité sociale

a. Cotisations au régime général de la Sécurité sociale

En ce qui concerne les primes et les indemnités allouées aux personnels non affiliés à la CNRACL (agents contractuels, titulaires et stagiaires employés pour une durée inférieure à 28 heures), ces agents, qui ne relèvent pas du régime spécial des agents permanents des collectivités locales, sont considérés comme des salariés du régime général au regard de la législation de la Sécurité sociale. L'assiette des cotisations de sécurité sociale les concernant est déterminée dans les conditions de droit commun, soit par rapport à la totalité des avantages perçus. En application du Code de la Sécurité sociale toute somme versée à l'occasion ou en contrepartie du travail doit être soumise à cotisations notamment les salaires ou gains, les indemnités, les primes, les avantages en nature...

- ▶ Code de la Sécurité sociale - art. L. 242-1

Il en résulte que tous les avantages versés au titre du régime indem-

nitaire entrent dans l'assiette des cotisations dues au régime général de la Sécurité sociale, à l'exclusion de ceux ayant le caractère de remboursement de frais (indemnité de chaussures et de petits équipements).

- ▶ Arrêté ministériel du 20 décembre 2002

b. CSG - CRDS

Les primes et les indemnités dont bénéficient les agents relevant du régime général entrent également dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.

c. Exonération des cotisations salariales vieillesse portant sur les heures supplémentaires

Les rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et assimilées (heures complémentaires des agents à temps non complet, notamment) accomplies à compter du 1^{er} janvier 2019, font l'objet d'une exonération des cotisations salariales à l'assurance vieillesse du régime général et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires des collectivités publiques (IRCANTEC).

Le taux d'exonération est égal à la somme des taux de chacune de ces cotisations dans la limite de 11,31%.

- ▶ Loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 – art 7
- ▶ Décret n°2019-133 du 25 février 2019
- ▶ Code de la Sécurité sociale – art L.241-17

6.3. Défisicalisation des heures supplémentaires

Les rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et assimilées (heures complémentaires des agents à temps non complet, notamment) accomplies à compter du 1^{er} janvier 2019, sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 5000 € par an.

- ▶ Loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 – art 2
- ▶ Décret n°2019-133 du 25 février 2019
- ▶ Code général des impôts – art 81 quater



II. Primes et indemnités liées aux grades ou filières territoriales

Il s'agit des primes et des indemnités fondées sur l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, déterminées par référence à certains services déconcentrés de l'Etat.

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

1. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

RÉFÉRENCES

- ▶ Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)
- ▶ Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (JO du 22 mai 2014) modifié en dernier lieu par le décret n° 2020-771 du 24 juin 2020 (JO du 25 juin 2020)
- ▶ Arrêté du 20 mai 2014 (JO du 22 mai 2014)
- ▶ Arrêté du 19 mars 2015 (JO du 31 mars 2015)
- ▶ Arrêté du 3 juin 2015 (JO du 19 juin 2015)
- ▶ Arrêté du 29 juin 2015 (JO du 30 juin 2015)
- ▶ Arrêté du 27 août 2015 (JO du 1^{er} septembre 2015)

EFFET

À compter du 1^{er} juin 2014 a été créé le cadre d'un nouveau régime indemnitaire de référence qui est applicable aux fonctionnaires de l'Etat relevant des filières administrative et sociale depuis le 1^{er} janvier 2016 (depuis le 1^{er} juillet 2015 pour les administrateurs civils). Le calendrier impératif plusieurs fois réaménagé au terme duquel tous les corps de l'Etat devaient adhérer à ce nouveau régime indemnitaire a été supprimé le 26 juin 2020 (décret n° 2020-771 et arrêté du 24 juin 2020).

Par ailleurs, les annexes au décret du 6 septembre 1991 ont été complétées le 1^{er} mars 2020 par un deuxième tableau d'équivalence provisoire avec des corps de l'Etat afin de permettre le déploiement du RIFSEEP pour les cadres d'emplois non encore éligibles à ce nouveau régime indemnitaire, en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion concernant les corps « historiques » de correspondance (décret n° 2020-182 du 27 février 2020).

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

Cadres d'emplois concernés

Administrateurs, attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, adjoints administratifs.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant.

Le dispositif est centré sur une indemnité principale versée mensuellement, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire versé annuellement (CIA) en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Compte tenu de l'architecture du RIFSEEP en deux parts, l'organe délibérant doit fixer les modalités de mise en œuvre de l'IFSE et du CIA c'est-à-dire le montant maximal par groupe de fonctions, les taux et les critères de modulation applicables, les conditions d'attribution et la périodicité de versement. Le Conseil constitutionnel a confirmé l'obligation pour les collectivités territoriales d'instaurer les deux parts (Décision QPC n° 2018-727 du 13 juillet 2018). Le principe de parité impose également aux collectivités territoriales de se référer aux groupes de fonctions applicables à la fonction publique de l'Etat: les plafonds de chacune des deux parts doivent être définis par groupe de fonctions CAA Bordeaux 13 janvier 2020, req. n° 18BX00426). Pour la répartition des fonctions occupées par les agents, les collectivités territoriales peuvent s'inspirer des critères professionnels contenus dans le décret cadre:

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions ou de grade mais aussi au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée dans le cadre de l'entretien professionnel. Il fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Son montant fixé en fonction de l'évaluation professionnelle est compris entre 0 et 100% du montant maximal annuel (voir ci-après).

MONTANTS DE RÉFÉRENCE

	Cadres d'emplois			
	Administrateur*	Attaché secrétaire de mairie**	Rédacteur**	Adjoint administratif**
Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit				
Groupe 1	49 980 €	36 210 €	17 480 €	11 340 €
Groupe 2	46 920 €	32 130 €	16 015 €	10 800 €
Groupe 3	42 330 €	25 500 €	14 650 €	-
Groupe 4	-	20 400 €	-	-
Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit				
Groupe 1	49 980 €	22 310 €	8 030 €	7 090 €
Groupe 2	46 920 €	17 205 €	7 220 €	6 750 €
Groupe 3	42 330 €	14 320 €	6 670 €	-
Groupe 4	-	11 160 €	-	-
Montants maximaux annuels du CIA				
Groupe 1	8 820 €	6 390 €	2 380 €	1 260 €
Groupe 2	8 280 €	5 670 €	2 185 €	1 200 €
Groupe 3	7 470 €	4 500 €	1 995 €	-
Groupe 4	-	3 600 €	-	-

* Au 1^{er} juillet 2015. ** au 1^{er} janvier 2016.

NB: les collectivités territoriales ont l'obligation d'identifier les deux parts (IFSE et CIA) mais ne sont pas tenues de respecter le plafond de chacune d'elles en vigueur dans les services de l'Etat. Seule l'addition des deux plafonds de l'Etat ne doit pas être dépassée (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 88 modifié par loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, art. 84). A propos du plafond du CIA, les employeurs territoriaux sont libres de le fixer à un niveau relativement bas, s'ils le souhaitent (Note d'information DGCL, DGFIP du 3 avril 2017).

CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par un arrêté ministériel du 27 août 2015. Aux termes de cet arrêté, le RIFSEEP peut être cumulé avec «les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000» modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

Il en résulte que relèvent de l'exception au principe du non-cumul les primes et indemnités suivantes:

Dans toutes les filières:

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (Voir les fiches n° 2, 26, 10, 23, 6, 20, 4, 47);
- l'indemnité d'astreinte (Voir la fiche n° 31);
- l'indemnité d'intervention (Voir la fiche n° 32);
- l'indemnité de permanence (Voir la fiche n° 33);
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit (Voir la fiche n° 29);
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés (Voir la fiche n° 42);

Dans la filière technique:

- l'indemnité de sujétions horaires sous réserve de confirmation par une source officielle (Voir la fiche n° 36);

Dans la filière sanitaire et sociale:

- la prime d'encadrement éducatif de nuit (Voir la fiche n° 7);
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés (Voir la fiche n° 8);

Dans la filière culturelle:

- l'indemnité pour travail dominical régulier (Voir la fiche n° 11);
- l'indemnité pour service de jour férié (Voir la fiche n° 12).

Les primes et indemnités qui ne figurent pas dans l'arrêté du 27 août 2015 ou qui ne sont pas susceptibles de leur être assimilées dans la fonction publique territoriale ne peuvent plus être reversées. Selon la décision d'un tribunal administratif (non confirmée à ce jour par une cour administrative d'appel), il en va ainsi pour la prime des emplois administratifs de direction (TA Lyon n° 2004043 du 28 juin 2021).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFF	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

2. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE

RÉFÉRENCES

- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO 7 septembre 1991)
- Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 (JO 15 janvier 2002)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires employés à temps complet appartenant aux catégories C ou B. Depuis le 21 novembre 2007, il n'existe plus d'indice plafond pour la catégorie B.
 - Agents contractuels à temps complet de même niveau dès lors qu'une délibération le prévoit.
- Les agents employés à temps partiel et à temps non complet sont soumis à un mode particulier de calcul des IHTS.

Cadres d'emplois concernés

- Rédacteurs
- Adjoints administratifs

CONDITIONS D'OCTROI

Mise en œuvre préalable d'instruments automatisés de décompte du temps de travail dans la collectivité. Possibilité de décompte déclaratif pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir des IHTS est inférieur à 10 et les personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement. Délibération de l'organe délibérant fixant, par cadres d'emplois et fonctions,

la liste des emplois qui, en raison des missions exercées, ouvrent droit aux heures supplémentaires. Les travaux supplémentaires ne peuvent excéder 25 heures au cours d'un même mois. Les heures de dimanches, de jours fériés ou de nuits sont prises en compte pour l'appréciation de ce plafond. Dans le cadre de l'aménagement et la réduction du temps de travail, l'organe délibérant peut déterminer après avis du comité technique (CT), la nature des fonctions justifiant des dépassements d'horaires. De plus, dans des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, les agents peuvent réaliser des heures supplémentaires au-delà du contingent mensuel sur décision motivée de l'autorité territoriale avec information immédiate des représentants du personnel au CT.

MONTANT

Cas des agents à temps complet

Elles sont calculées sur la base d'un taux horaire prenant pour base le montant du traitement brut annuel de l'agent, nouvelle bonification indiciaire (NBI) comprise, et de l'indemnité de résidence divisée par 1820. Ce taux horaire est ensuite majoré dans les conditions suivantes: 125% (au lieu de 107% depuis le 1er janvier 2008) pour les quatorze premières heures; 127% pour les heures suivantes. L'heure supplémentaire (selon le rang de l'heure supplémentaire depuis le début du mois, au taux de la tranche des 14 premières heures ou au taux des heures suivantes) est majorée de 100% lorsqu'elle est effectuée de nuit (de 22 heures à 7 heures) et de 66% lorsqu'elle est accomplie un dimanche ou un jour férié.

Cas des agents employés à temps partiel

Le taux moyen est égal à la fraction suivante (décret n°2004-777 du 29 juillet 2004, art. 7 et décret n°82-624 du 20 juillet 1982, art. 3 al. 2):

$$\frac{\text{traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence}}{1820}$$

Cas des agents à temps non complet

Depuis le 21 mai 2020, la rémunération des heures effectuées par les agents à temps non complet au-delà de la durée de leur emploi à concurrence du temps complet (35, 20 ou 16 heures hebdomadaires selon le cadre d'emplois) dispose d'un fondement réglementaire (décret n°2020-592 du 15 mai 2020): elle reposait jusqu'alors sur la doctrine du ministère de la fonction publique (QE n°1635: JO (Q) Sénat du 6 février 2003 notamment).

La rémunération de ces heures complémentaires s'obtient en divisant par 1820 la somme du traitement annuel brut et, le cas échéant, de la NBI et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet. A la condition d'avoir délibéré en ce sens, les collectivités territoriales disposent de la faculté d'appliquer à cette rémunération les taux de majoration suivants:

- 10% pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite d'1/10e de la durée hebdomadaire de l'emploi à temps non complet;
- 25% pour chaque heure accomplie au-delà (dans la limite de la durée réglementaire du travail).

Comme pour le versement des IHTS, la rémunération (majorée ou non) des heures complémentaires est subordonnée à la mise en place par la collectivité de moyens de contrôle automatisé des heures com-

plémentaires accomplies ou, par exception, d'un décompte déclaratif contrôlable (exercice des fonctions hors des locaux de rattachement, effectif des agents concernés inférieur à 10).

Les heures effectuées au-delà de la durée réglementaire du travail (35, 20 ou 16 heures) sont rémunérées, le cas échéant, dans les conditions de droit commun définies par les textes relatifs aux IHTS applicables aux cadres d'emplois concernés.

CUMUL

Les IHTS et la rémunération des heures complémentaires sont cumulables avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et avec la concession d'un logement à titre gratuit.

Depuis le 21 novembre 2007, les IHTS peuvent se cumuler avec les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS).

Les IHTS ne peuvent être versées à un agent pendant les périodes d'astreinte (sauf si celles-ci donnent lieu à intervention) et pendant les périodes ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

Indemnités non cumulables avec:

- le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement;
- un repos compensateur.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1^{er} janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5% du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. A compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 5000€ par an).

FILIÈRE TECHNIQUE

3. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est attribué dans des conditions identiques à celles de la filière administrative (se reporter à la fiche n°1) pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des ingénieurs en chef (arrêté du 14 février 2019, JO 28 février 2019), des ingénieurs (arrêté du 26 décembre 2017, JO

SPÉCIAL PRIMES

31 décembre 2017), des techniciens (arrêté du 7 novembre 2017, JO 14 décembre 2017), des adjoints techniques, des agents de maîtrise (arrêté du 16 juin 2017, JO du 12 août 2017) et des adjoints techniques des établissements d'enseignement (arrêté du 2 novembre 2016, JO 10 novembre 2016) sur la base des montants de référence suivants:

Montant maximum annuel par groupe de fonctions

	Cadres d'emplois			
	Ingenieur en chef*	ingenieur**	Technicien**	Adjoint technique, Agent de maîtrise*** Adjoint technique des établissements d'enseignement**
Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit				
Groupe 1	57 120 €	40 290 € (IDF) 36 210 € (hors IDF)	19 660 € (IDF) 17 480 € (hors IDF)	11 340 €
Groupe 2	49 980 €	35 700 € (IDF) 32 130 € (hors IDF)	17 930 € (IDF) 16 015 € (hors IDF)	10 800 €
Groupe 3	46 920 €	27 540 € (IDF) 25 500 € (hors IDF)	16 480 € (IDF) 14 650 € (hors IDF)	-
Groupe 4	42 330 €	-	-	-
Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit				
Groupe 1	42 840 €	23 865 € (IDF) 22 310 € (hors IDF)	10 220 € (IDF) 8 030 € (hors IDF)	7 090 €
Groupe 2	37 490 €	20 535 € (IDF) 17 205 € (hors IDF)	9 400 € (IDF) 7 220 € (hors IDF)	6 750 €
Groupe 3	35 190 €	16 650 € (IDF) 14 320 € (hors IDF)	8 580 € (IDF) 6 670 € (hors IDF)	-
Groupe 4	31 750 €	-	-	-
Montants maximaux annuels du CIA				
Groupe 1	10 080 €	7 110 € (IDF) 6 390 € (hors IDF)	2 680 € (IDF) 2 380 € (hors IDF)	1 260 €
Groupe 2	8 820 €	6 300 € (IDF) 5 670 € (hors IDF)	2 445 € (IDF) 2 185 € (hors IDF)	1 200 €
Groupe 3	8 280 €	4 860 € (IDF) 4 500 € (hors IDF)	2 245 € (IDF) 1 995 € (hors IDF)	-
Groupe 4	7 470 €	-	-	-

* Au 1^{er} janvier 2019. ** au 1^{er} mars 2020. *** au 1^{er} janvier 2017.

NB: s'agissant des ingénieurs, des techniciens et des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, la transposition du RIFSEEP à compter du 1^{er} mars 2020 repose sur une correspondance provisoire avec des corps de l'Etat adhérent d'ores et déjà au nouveau régime indemnitaire (décret n°2020-182 du 27 février 2020, JO 29 février 2020).

Les arrêtés du 7 novembre 2017 et du 26 décembre 2017 fixant les montants du RIFSEEP pour le corps homologue provisoire des ingénieurs et des techniciens font une distinction selon que l'agent est

affecté ou non en Ile-de-France (IDF). Ce critère géographique peut être transposé dans la fonction publique territoriale comme l'avait été le coefficient de modulation par service de l'indemnité spécifique de service (circulaire du 22 mars 2000, régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux de la filière technique, DGCL).

4. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS)

RÉFÉRENCES

► Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)

► Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)

Les conditions d'attribution des IHTS sont identiques à celles des agents de la filière administrative. Se reporter à la fiche n°1.

BÉNÉFICIAIRES

Cadres d'emplois concernés

- Techniciens
- Agents de maîtrise
- Adjoints techniques
- Adjoints techniques des établissements d'enseignement

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1^{er} janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5% du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. À compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 5000€ par an).

FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE

5. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est attribué dans des conditions identiques à celles de la filière administrative (se reporter à la fiche n°1) pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des médecins (arrêté du 13 juillet 2018, JO 31 août 2018), des psychologues (arrêté du 4 février 2021, JO 11 février 2021), des biologistes vétérinaires et pharmaciens (arrêté du 8 avril 2019,

JO 28 avril 2019), des sages-femmes, des cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, des cadres de santé paramédicaux, des puéricultrices cadres de santé, des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie, des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes, des conseillers socio-éducatifs, des assistants socio-éducatifs, (arrêté du 23 décembre 2019, JO 31 décembre 2019), des infirmiers, des

moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, des techniciens paramédicaux (arrêté du 31 mai 2016, JO du 10 juin 2016), des éducateurs des jeunes enfants (arrêté du 17 décembre 2018, JO du 23 décembre 2018), des auxiliaires de puériculture, des auxiliaires de soins, des agents spécialisés des écoles maternelles et des agents sociaux (arrêté du 20 mai 2014, JO 22 mai 2014) sur la base des montants de référence suivants:

Montant maximum annuel par groupe de fonctions

	Cadres d'emplois							
	Médecin*	Psychologue*	Biologiste vétérinaire et pharmacien**	Sage-femme Cadre de santé infirmier et technicien paramédical Cadre de santé paramédical Puéricultrice cadre de santé*** Conseiller socio-éducatif****	Puéricultrice Infirmier en soins généraux*** Assistant social éducatif**** Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale***** Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste*****	Infirmier Moniteur-éducateur et intervenant familial Technicien paramédical***	Educateur de jeunes enfants***	Auxiliaire de puériculture Auxiliaire de soins***, ATSEM Agent social*****
Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit								
Groupe 1	43 180 €	22 000 €	49 980 €	25 500 €	19 480 €	9 000 €	14 000 €	11 340 €
Groupe 2	38 250 €	18 000 €	46 920 €	20 400 €	15 300 €	8 010 €	13 500 €	10 800 €
Groupe 3	29 495 €	-	42 330 €	-	-	-	13 000 €	-
Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit								
Groupe 1	43 180 €	22 000 €	49 980 €	25 500 €	19 480 €	5 150 €	14 000 €	7 090 €
Groupe 2	38 250 €	18 000 €	46 920 €	20 400 €	15 300 €	4 860 €	13 500 €	6 750 €
Groupe 3	29 495 €	-	42 330 €	-	-	-	13 000 €	-
Montants maximaux annuels du CIA								
Groupe 1	7 620 €	3 100 €	8 820 €	4 500 €	3 440 €	1 230 €	1 680 €	1 260 €
Groupe 2	6 750 €	2 700 €	8 280 €	3 600 €	2 700 €	1 090 €	1 620 €	1 200 €
Groupe 3	5 205 €	-	7 470 €	-	-	-	1 560 €	-

* Au 1^{er} juillet 2017. ** Au 1^{er} janvier 2019. *** Au 1^{er} mars 2020. **** Au 1^{er} janvier 2020. ***** Au 1^{er} janvier 2016. ***** Au 1^{er} octobre 2020.

NB: la transposition du RIFSEEP à compter du 1^{er} mars 2020 repose sur une correspondance provisoire avec des corps de l'Etat adhérent d'ores et déjà au nouveau régime indemnitaire pour les cadres d'emplois suivants: psychologues, sages-femmes, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, cadres de santé paramédicaux, puéricultrices cadres de santé, puéricultrices, infirmiers en soins généraux, infirmiers, moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, techniciens paramédicaux, éducateurs des jeunes enfants, auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins (décret n° 2020-182 du 27 février 2020, JO 29 février 2020).

Pour les pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie et les masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes, l'application du RIFSEEP sur la base d'une correspondance provisoire est intervenue au jour de la

création des deux cadres d'emplois, soit le 1^{er} octobre 2020 (décrets n° 2021-1174 et 1175 du 25 septembre 2020, JO 27 septembre 2020).

S'agissant des psychologues, les montants figurant dans le tableau ci-dessus sont ceux résultant de la correspondance avec le corps historique du cadre d'emplois (psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse) dont l'adhésion au RIFSEEP est intervenue après le 1^{er} mars 2020 (arrêté du 4 février 2021). Alors même que cette adhésion a une portée rétroactive pour les agents de l'Etat au 1^{er} juillet 2017, la date d'effet de la transposition dans les collectivités qui n'avaient pas délibéré sur la base de l'équivalence provisoire ne peut être antérieure à la transmission de la délibération au contrôle de légalité et à la publication de celle-ci.

6. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE

RÉFÉRENCES

- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)
- Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)

Pour les sous-filières sociales, les conditions d'attribution des IHTS sont identiques à ce les des agents de la filière administrative. Se reporter à la fiche n°2.

Pour les sous-filières médico-sociale et médico-technique, la base juridique et les conditions d'attribution des IHTS sont celles en vigueur dans la fonction publique hospitalière depuis le 1^{er} janvier 2009, date d'entrée en vigueur du décret n° 2008-1451 du 22 décembre 2008 (JO du 31 décembre 2008) qui modifie la rédaction de l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 précité. Les textes de référence sont les suivants: décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié (JO du 17 novembre 1998); arrêté du 27 mai 2005 (JO du 29 mai 2005); arrêtés du 1^{er} août 2006 (JO du 4 août 2006); arrêté du 6 octobre 2010 (JO du 8 octobre 2010); arrêté du 9 octobre 2017 (JO du 11 octobre 2017); décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 (JO du 27 avril 2002) modifié en dernier lieu par le décret n° 2020-298 du 24 mars 2020 (JO du 25 mars 2020); arrêté du 25 avril 2002 (JO du 27 avril 2002).

Par rapport aux conditions d'attribution applicables dans la fonction publique de l'Etat, les différences portent sur la définition des bénéficiaires (possibilité de versement aux agents de catégorie A), le contingent maximal d'heures supplémentaires (20 heures, depuis le 26 juin 2020 pour tous les cadres d'emplois des sous-filières médico-sociale et médico-technique), la notion de travail supplémentaire de nuit (à partir de 21 heures). En revanche, les montants sont identiques à ceux des autres filières. Se reporter à la fiche n°2.

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération instituant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Cadres d'emplois concernés

Selon les dispositions applicables dans la fonction publique de l'Etat:

- Agents spécialisés des écoles maternelles.
- Agents sociaux.
- Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux.

Selon les dispositions applicables dans la fonction publique hospitalière:

- Auxiliaires de puériculture.
- Auxiliaires de soins.
- Techniciens paramédicaux.
- Pédiatres-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie.
- Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes.
- Infirmiers.
- Infirmiers en soins généraux (au titre du maintien du régime indemnitaire antérieur à l'intégration dans l'attente de la détermination d'un corps de référence pour ce nouveau cadre d'emplois

dans le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

- Puéricultrices.
- Sages-femmes.
- Cadres de santé paramédicaux (au titre du maintien du régime indemnitaire antérieur à l'intégration dans l'attente de la détermination d'un corps de référence pour ce nouveau cadre d'emplois dans le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFF*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1^{er} janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFF (soit 5% du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. À compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 5000€ par an).

7. PRIME D'ENCADREMENT ÉDUCATIF DE NUIT

RÉFÉRENCES

- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 (JO du 7 septembre 1991)
- Décret n° 2008-1205 du 20 novembre 2008 (JO du 22 novembre 2008)
- Arrêté ministériel du 20 novembre 2008 (JO du 22 novembre 2008)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération instituant la prime.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des psychologues territoriaux.
- Agents contractuels dès lors que la délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant. Prime liée à la prise en charge éducative de nuit de mineurs et jeunes majeurs dans les services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse, pendant au moins 6 heures consécutives entre 21 heures et 6 heures.

Ne peut être versée aux psychologues territoriaux qu'à la condition qu'ils soient affectés dans des établissements comparables comportant des sujétions équivalentes (CAA Versailles 14 décembre 2006, Dpt du Val-d'Oise, req. n° 04VE03420).

MONTANT

Au 1^{er} décembre 2008:

Montant de base: 15 € par nuit

Montant majoré: 20 € par nuit (nuit suivant ou précédant un dimanche ou un jour férié)

CUMUL

Prime cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Prime non cumulable avec l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFF	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

8. INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR TRAVAIL LES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE

RÉFÉRENCES

- ▶ Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 (JO du 7 septembre 1991)
- ▶ Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié (JO du 17 novembre 1998)
- ▶ Arrêté du 27 mai 2005 (JO du 29 mai 2005)
- ▶ Arrêté du 1^{er} août 2006 (JO du 4 août 2006)
- ▶ Arrêté du 6 octobre 2010 (JO du 8 octobre 2010)
- ▶ Arrêté du 9 octobre 2017 (JO du 11 octobre 2017)
- ▶ Décret n°92-7 du 2 janvier 1992 (JO du 1^{er} janvier 1992)
- ▶ Arrêté du 16 novembre 2004 (JO du 21 novembre 2004) pour les agents de la filière sanitaire et sociale à l'exclusion des agents sociaux
- ▶ Décret n°2008-797 du 20 août 2008 (JO du 22 août 2008)
- ▶ Arrêté du 20 août 2008 (JO du 22 août 2008) pour les agents sociaux

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant le nouveau régime (fonction publique hospitalière).

Pour les agents sociaux, la délibération ne peut prendre effet avant le 23 août 2008.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivants:
 - Cadres de santé paramédicaux.
 - Sages-femmes.
 - Infirmiers en soins généraux.
 - Infirmiers.
 - Puéricultrices.
 - Techniciens paramédicaux.
 - Pédiatres-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie.
 - Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes.
 - Auxiliaires de puériculture.
 - Auxiliaires de soins.
 - Agents sociaux.
- Agents contractuels dès lors que la délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant.

Exercer les fonctions prévues par le statut particulier un dimanche ou un jour férié.

MONTANT

Montant forfaitaire au 1^{er} février 2017 pour 8 heures de travail effectif: 47,83 €. Ce montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

REMARQUES

Indemnité payée mensuellement à terme échu. Indemnité payée au prorata de la durée effective de service pour une durée inférieure ou supérieure à 8 heures un dimanche ou un jour férié.

CUMUL

Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Indemnité cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Indemnité non cumulable avec l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés en faveur des agents communaux (Voir la fiche n°42).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFF	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

FILIÈRE CULTURELLE

9. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est attribué dans des conditions identiques à celles de la filière administrative (se reporter à la fiche n°1) pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs d'établissement d'enseignement artistique (arrêté du 3 juin 2015, JO du 19 juin 2015), des conservateurs du patrimoine (arrêté du 7 décembre 2017, JO du 14 décembre 2017), des conservateurs de bibliothèques, des attachés de conservation du patrimoine, des bibliothécaires, des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques (arrêté du 14 mai 2018, JO du 26 mai 2018), et des adjoints du patrimoine (arrêté du 30 décembre 2016, JO du 31 décembre 2016) sur la base des montants de référence suivants:

MONTANTS DE RÉFÉRENCE

	Cadres d'emplois					
	Directeur d'établissement d'enseignement artistique*	Conservateur du patrimoine**	Conservateur de bibliothèques**	Attaché de conservation du patrimoine - Bibliothécaire**	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques**	Adjoint du patrimoine***
Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit						
Groupe 1	36 210 €	46 920 €	34 000 €	29 750 €	16 720 €	11 340 €
Groupe 2	32 130 €	40 290 €	31 450 €	27 200 €	14 960 €	10 800 €
Groupe 3	25 500 €	34 450 €	29 750 €	-	-	-
Groupe 4	20 400 €	31 450 €	-	-	-	-
Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit						
Groupe 1	22 310 €	25 810 €	34 000 €	29 750 €	16 720 €	7 090 €
Groupe 2	17 205 €	22 160 €	31 450 €	27 200 €	14 960 €	6 750 €
Groupe 3	14 320 €	18 950 €	29 750 €	-	-	-
Groupe 4	11 160 €	17 298 €	-	-	-	-
Montants maximaux annuels du CIA						
Groupe 1	6 390 €	8 280 €	6 000 €	5 250 €	2 280 €	1 260 €
Groupe 2	5 670 €	7 110 €	5 550 €	4 800 €	2 040 €	1 200 €
Groupe 3	4 500 €	6 080 €	5 250 €	-	-	-
Groupe 4	3 600 €	5 550 €	-	-	-	-

* Au 1^{er} mars 2020. ** Au 27 mai 2018*** Au 1^{er} janvier 2017.

NB: s'agissant des directeurs d'établissements d'enseignement artistique, la transposition du RIFSEEP à compter du 1^{er} mars 2020 repose sur une correspondance provisoire avec un corps de l'Etat adhérent d'ores et déjà au nouveau régime indemnitaire: attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) au lieu du corps « historique » de correspondance des personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation (décret n°2020-182 du 27 février 2020, JO 29 février 2020).

10. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE CULTURELLE

RÉFÉRENCES

► Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)

► Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002).

Les conditions d'attribution des IHTS sont identiques à celles des agents de la filière administrative. Se reporter à la fiche n°2.

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant les indemnités.

BÉNÉFICIAIRES

Sont concernés les cadres d'emplois suivants:

- Assistants de conservation.
- Adjoints du patrimoine.

CUMUL

Non cumulable avec l'indemnité pour travail dominical régulier et l'indemnité pour service de jour férié.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFF*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1^{er} janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFF (soit 5% du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. À compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 5000€ par an).

11. INDEMNITÉ POUR TRAVAIL DOMINICAL RÉGULIER

RÉFÉRENCES

► Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)

► Décret n°2002-857 du 3 mai 2002 (JO du 5 mai 2002)

► Arrêté ministériel du 23 février 2012 (JO du 25 février 2012)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant. Assurer au moins dix dimanches par an de travail dominical. Mise en œuvre préalable d'instruments automatisés de décompte du temps de travail dans la collectivité. Possibilité de décompte déclaratif pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir cette indemnité est inférieur à 10.

MONTANT

	Montant au 26.02.2012
Pour dix dimanches	962,44 €
Majoration du 11 ^e au 18 ^e dimanche	45,90 €
Majoration à partir du 19 ^e dimanche	52,46 €

Pour l'année 2021, les modalités de calcul de l'indemnité sont modifiées pour tenir compte des périodes de fermeture au public des services dans le contexte de la crise sanitaire (décret n°2021-988 du 27 juillet 2021; JO 29 juillet 2021). Le nombre de dimanches permettant l'attribution de l'indemnité est égal à la formule suivante: (49-nombre de dimanches de fermeture au public) X (10/49). Le nombre de dimanches ainsi obtenu est arrondi à l'entier le plus proche. L'indemnité est majorée à partir du dimanche suivant le nombre de dimanches retenus selon la formule. Le montant de l'indemnité et de sa majoration est inchangé.

REMARQUES

Les jours fériés, les dimanches de Pâques et de Pentecôte ne sont pas considérés comme un dimanche. Ils sont donc exclus du décompte de l'indemnisation. Cependant, ils peuvent être indemnisés au titre de l'indemnité pour service de jour férié (Voir la fiche n°12).

CUMUL

Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Voir la fiche n°9).

Indemnité non cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (Voir la fiche n°10), ni avec l'indemnité pour service de jour férié (Voir la fiche n°12).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

12. INDEMNITÉ POUR SERVICE DE JOUR FÉRIÉ

RÉFÉRENCES

- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 (JO 7 septembre 1991)
- Décret n°2002-856 du 3 mai 2002 (JO 5 mai 2002)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant. Assurer un service un jour férié dans le cadre des obligations normales de service. Mise en œuvre préalable d'instruments automatisés de décompte du temps de travail dans la collectivité. Possibilité de décompte déclaratif pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir cette indemnité est inférieur à 10.

MONTANT

Montant journalier maximum: 3,59/30^e du traitement brut mensuel de l'agent lorsque l'établissement ou le service est fermé au public.

Montant journalier évoqué ci-dessus majoré de 18% lorsque l'établissement ou le service est ouvert au public.

Découvrez nos contenus et services exclusifs !

Retrouvez toutes nos offres d'abonnement sur www.lagazettedescommunes.com

REMARQUES

Sont considérés comme des jours fériés les dimanches de Pâques et de Pentecôte ainsi que tous les autres jours fériés, y compris lorsqu'ils coïncident avec un dimanche.

CUMUL

Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Voir la fiche n°9). Non-cumul avec toute autre indemnisation au même titre et notamment avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et l'indemnité pour travail dominical régulier.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC ncn affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

13. INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES (ISOE) ALLOUÉE AUX PROFESSEURS ET ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT

RÉFÉRENCES

- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)
- Décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 (JO du 17 janvier 1993)
- Arrêté du 15 janvier 1993 JO du 17 janvier 1993)
- Note de service n° 2017-029 du 8 février 2017 (BOEN n° 9 du 2 mars 2017)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivants:
 - Professeurs d'enseignement artistique.
 - Assistants d'enseignement artistique.
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant.

MONTANT

L'indemnité comporte une part fixe et une part modulable.

Montants annuels de référence au 1^{er} février 2017

- Part fixe: elle est liée à l'exercice effectif de fonctions enseignantes et en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves. Taux moyen annuel par agent: 1 213,56 €.
- Part modulable: elle est liée à des tâches de coordination du suivi des élèves compte tenu de l'organisation de l'établissement (types

d'activités artistiques, types d'enseignements à l'intérieur d'une discipline etc.).

Taux moyen annuel par agent: 1 425,84 €. Les taux sont indexés sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

RÉPARTITION INDIVIDUELLE - MODALITÉS D'ATTRIBUTION

Il appartient à l'organe délibérant de définir les conditions d'attribution de l'indemnité et notamment de sa part modulable. Dans la limite du montant des taux moyens annuels et en fonction des critères fixés par l'organe délibérant, les collectivités ont compétence pour fixer les attributions individuelles.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

14. HEURES SUPPLÉMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT

RÉFÉRENCES

- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)
- Décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 modifié (JO du 8 octobre 1950).

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant les indemnités.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivants:
 - Professeurs d'enseignement artistique.
 - Assistants d'enseignement artistique.
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI

Effectuer un service excédant les maxima de service hebdomadaire fixés par le statut particulier.

NB: pour la rémunération des heures complémentaires effectuées par les agents à temps non complet, voir la fiche n°2.

MONTANT

Le crédit global est calculé sur la base du service réglementaire maximum multiplié par 9/13e appliqué au traitement brut moyen du grade (TBMG) du grade détenu; le tout multiplié par le nombre de bénéficiaires dans chaque grade:

$$[\text{service réglementaire}^* \times (\text{TBMG} \times 9/13^e)] \times \text{nbre de bénéficiaires}$$

(*) 20 h pour les assistants d'enseignement et 16 h pour les professeurs.

La fraction ainsi définie est majorée de 20% pour la première heure supplémentaire d'enseignement en cas de service supplémentaire régulier.

Le traitement brut moyen du grade se définit comme suit:

$$TBMG = \frac{(\text{Trait du 1}^{\text{er}} \text{ échelon} + \text{Trait de l'échelon terminal})}{2}$$

Pour les professeurs hors classe, le TBMG à retenir est celui correspondant au grade de professeur de classe normale et le montant de l'indemnité ainsi obtenu est majoré de 10%. Cette majoration se cumule avec celle de 20% prévue pour la première heure supplémentaire d'enseignement en cas de service supplémentaire régulier.

NB: signalons que selon une cour administrative d'appel, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de fixer au sein d'une délibération réglant les principes d'attribution des primes le crédit global afférent aux primes mises en œuvre. Ce crédit global peut, selon cet arrêt, être déterminé par une autre délibération ou dans le cadre de l'adoption du budget de la collectivité (CAA Marseille 7 décembre 2015, req. n°14MA00690).

TAUX INDIVIDUEL

En cas de service supplémentaire régulier, l'agent perçoit le taux annuel de l'indemnité résultant de la formule de calcul évoquée précédemment pour chaque heure supplémentaire réelles effectuée par semaine toute l'année de façon régulière, étant précisé que l'indemnité annuelle est majorée de 20% pour la première heure supplémentaire d'enseignement. Il s'agit des heures supplémentaires annualisées (HSA).

Montant annuel des HSA au 1^{er} janvier 2019

Grades	1 ^{re} heure	Par heure au-delà de la 1 ^{re} heure
Professeur hors classe	1703,82 €	1419,85 €
Professeur de classe normale	1548,92 €	1230,77 €
Assistant principal de 1 ^{re} classe	1143,37 €	952,81 €
Assistant principal de 2 ^e classe	1039,42 €	866,19 €
Assistant	988,04 €	823,37 €

En cas d'absence, l'indemnité est réduite proportionnellement, le décompte s'effectuant sur la base de 1/270^e de l'indemnité annuelle pour chaque jour de présence.

En cas de service supplémentaire irrégulier, chaque heure supplémentaire effective (HSE) est rémunérée, sur la base majorée de 25% (au lieu de 15% depuis le 1^{er} janvier 2008) de 1/36^e de l'indemnité annuelle considérée au-delà de la 1^{re} heure (c'est-à-dire sans la majoration de 20%). Soit: montant annuel/36 + 25%

Montant horaire des HSE au 1^{er} janvier 2019

Grades	Montant horaire
Professeur hors classe	49,30 €
Professeur de classe normale	44,81 €
Assistant principal de 1 ^{re} classe	33,08 €
Assistant principal de 2 ^e classe	30,07 €
Assistant	28,58 €

CUMUL

Non cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Non cumulable avec le bénéfice d'un logement concédé par nécessité absolue de service.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1^{er} janvier 2019, les HSA et les HSE font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5% du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. À compter de la même date, la rémunération perçue au titre des HSA et des HSE par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 5000€ par an).

15. INDEMNITÉS FORFAITAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IFTS) DES PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE CHARGÉS DE DIRECTION

RÉFÉRENCES

- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)
- Décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 modifié (JO du 15 janvier 2002)
- Arrêté du 12 mai 2014 (JO du 14 mai 2014)
- Arrêté du 25 février 2002 (JO du 26 mars 2002)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique à la condition qu'ils exercent les fonctions de directeur d'un conservatoire à rayonnement communal ou intercommunal ou d'un établissement d'enseignement artistique non classé ou d'une école d'arts plastiques non habilitée à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou à un diplôme agréé par l'Etat (professeurs chargés de direction).
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

La possibilité d'attribuer des IFTS aux professeurs territoriaux chargés de direction repose sur le principe de parité et de l'équivalence avec les corps de l'Etat. En effet, les professeurs certifiés de l'éducation nationale (corps de référence pour le régime indemnitaire des professeurs territoriaux d'enseignement artistique) qui n'enseignent pas mais « exercent des fonctions administratives dans les services déconcentrés » sont éligibles aux IFTS des services déconcentrés (arrêté du 25 février 2002). Dès lors, les professeurs territoriaux d'enseignement artistique qui ne sont pas affectés sur des

emplois d'enseignant mais, comme le prévoit le statut particulier de leur cadre d'emplois, «assurent la direction pédagogique et administrative» de l'un des établissements d'enseignement artistique mentionnés ci-dessus peuvent prétendre au bénéfice des IFTS. Ces IFTS constituent le fondement juridique du régime indemnitaire des professeurs chargés de direction en lieu et place des primes liées à l'exercice de fonctions enseignantes (indemnité de suivi et d'orientation des élèves et indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement).

MONTANT

Montant moyen annuel de référence au 1er février 2017: 1488,88 €. Ce montant correspond aux IFTS de 1re catégorie conformément au tableau d'assimilation concernant les professeurs certifiés fixé par l'arrêté du 25 février 2002. Aucune distinction n'est faite entre les grades de professeur de classe normale et de professeur hors classe. Ce montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Montant maximum

Le montant individuel ne peut dépasser huit fois le montant moyen annuel attaché à la catégorie dont relève l'agent.

RÉPARTITION INDIVIDUELLE, MODALITÉS D'ATTRIBUTION

L'autorité territoriale détermine le taux individuel qui ne peut excéder huit fois le montant de référence. Aux critères de modulation fixés par l'Etat («supplément de travail fourni et importance des sujétions»), l'organe délibérant est libre d'ajouter d'autres critères.

CUMUL

Indemnité non cumulable avec les indemnités susceptibles d'être servies aux professeurs exerçant des fonctions enseignantes (indemnité de suivi et d'orientation des élèves et indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement). Indemnité non cumulable avec un logement concédé par nécessité absolue de service.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC ncn affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

16. PRIME D'ENTRÉE DANS LE MÉTIER D'ENSEIGNEMENT

RÉFÉRENCES

- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)
- Décret n°2008-926 du 12 septembre 2008 (JO du 13 septembre 2008)
- Arrêté du 12 septembre 2008 (JO du 13 septembre 2008)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant la prime.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivants:
 - Professeurs d'enseignement artistique
 - Assistants d'enseignement artistique

CONDITIONS D'OCTROI

Avoir été titularisé pour la première fois dans l'un des deux cadres d'emplois suivants de la filière culturelle: professeur, assistant d'enseignement artistique.

MONTANT

Le crédit global se définit ainsi:

$$\text{montant annuel} \times \text{nombre de bénéficiaires}$$

NB: signalons que selon une cour administrative d'appel, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de fixer au sein d'une délibération réglant les principes d'attribution des primes le crédit global afférent aux primes mises en œuvre. Ce crédit global peut, selon cet arrêt, être déterminé par une autre délibération ou dans le cadre de l'adoption du budget de la collectivité (CAA Marseille 7 décembre 2015, req. n°14MA00690).

Montant annuel au 1^{er} septembre 2008: 1500,00 €.

VERSEMENT

Depuis le 1^{er} septembre 2011, la prime est versée en deux fois et des règles de versement différé sont prévues en fonction du type de cessation de fonctions (disponibilité, congé parental...) ou de changement de position et du moment où ce changement intervient. De plus, la démission donne lieu au reversement de l'intégralité du montant perçu.

CUMUL

Cette prime ne peut être versée qu'une seule fois au même bénéficiaire durant sa carrière.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

17. PRIME D'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE DES ENSEIGNANTS

RÉFÉRENCES

- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)

- Décret n°2020-1524 du 5 décembre 2020 (JO du 6 décembre 2020)
- Arrêté du 5 décembre 2020 (JO du 6 décembre 2020).

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant la prime à compter du 1^{er} janvier 2021

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit et qu'ils sont employés par :
 - contrat à durée indéterminée (CDI);
 - contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée d'au moins un an;
 - contrats successifs d'une durée cumulée d'au moins un an, à condition que l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Cadres d'emplois concernés:

- Professeurs d'enseignement artistique;
- Assistants d'enseignement artistique.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant.
Être en fonction au 1^{er} janvier de l'année.
Exercer effectivement les fonctions de son grade ou de son emploi.

MONTANT

Montant annuel au 1^{er} janvier 2021: 176 €. Les agents qui exercent à temps partiel ou occupent à temps non complet perçoivent la prime à taux plein.

VERSEMENT

La prime est versée annuellement.

CUMUL

Prime non cumulable avec la fourniture par l'employeur de moyens informatiques, matériels et logiciels pour l'exercice des missions (au regard de l'objet de la prime).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

18. PRIME D'ATTRACTIVITÉ DE DÉBUT DE CARRIÈRE

RÉFÉRENCES

- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)
- Décret n°2021-276 du 12 mars 2021 (JO du 14 mars 2021)
- Arrêté du 12 mars 2021 (JO du 14 mars 2021)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant la prime à compter du 1^{er} mai 2021.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires.
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

Cadres d'emplois concernés:

- Professeurs d'enseignement artistique;
- Assistants d'enseignement artistique.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant.
Exercer effectivement les fonctions de son grade ou de son emploi.

Pour les fonctionnaires :

- appartenir au premier grade de leur cadre d'emplois (professeur de classe normale ou assistant).
- être classé entre le 2^e et le 7^e échelon.

NB : les fonctionnaires stagiaires ne sont pas éligibles à la prime d'attractivité. Pour rappel, les enseignants artistiques titularisés pour la première fois dans leur cadre d'emplois peuvent percevoir la prime d'entrée dans le métier d'enseignant (voir la fiche n°16).

Pour les agents contractuels: détenir un indice brut (IB) égal ou inférieur à l'IB 591.

MONTANT

Montant annuel au 1^{er} mai 2021 selon l'échelon (fonctionnaire titulaire) ou l'indice (agent contractuel)

Fonctionnaire titulaire	
Echelon détenu dans le premier grade	Montant annuel brut
2 ^e échelon	1 400 €
3 ^e échelon	1 250 €
4 ^e échelon	900 €
5 ^e échelon	700 €
6 ^e et 7 ^e échelon	500 €
Agent contractuel	
Indice brut détenu	Montant annuel brut
≤ à 408	800 €
409 à 412	750 €
413 à 441	700 €
442	650 €
443 à 469	600 €
470 et 471	550 €
472 à 500	500 €
501	450 €
502 à 591	400 €

VERSEMENT

La prime est versée mensuellement à terme échu. Le versement suit le sort du traitement

CUMUL

Prime non cumulable avec la fourniture par l'employeur de moyens informatiques, matériels et logiciels pour l'exercice des missions (au regard de l'objet de la prime).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC ncn affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

FILIERE SPORTIVE

19. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉCTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est attribué dans des conditions identiques à celles de la filière administrative (se reporter à la fiche n°1) pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des conseillers (arrêté du 23 décembre 2019, JO 31 décembre 2019), des éducateurs (arrêté du 19 mars 2015, JO 31 mars 2015) et des opérateurs des activités physiques et sportives sur la base (arrêté du 20 mai 2014, JO 22 mai 2014) des montants de référence suivants :

	Cadres d'emplois		
	Conseiller des APS*	Educateur des APS**	Opérateur des APS
Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit			
Groupe 1	25 500 €	17 480 €	11 340 €
Groupe 2	20 400 €	16 015 €	10 800 €
Groupe 3	-	14 650 €	-
Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit			
Groupe 1	25 500 €	8 030 €	7 090 €
Groupe 2	20 400 €	7 220 €	6 750 €
Groupe 3	-	6 670 €	-
Montants maximaux annuels du CIA			
Groupe 1	4 500 €	2 380 €	1 260 €
Groupe 2	3 600 €	2 185 €	1 200 €
Groupe 3	-	1 995 €	-

* Au 1^{er} mars 2020. ** au 1^{er} janvier 2016.

NB : s'agissant des conseillers territoriaux des APS, la transposition du RIFSEEP à compter du 1^{er} mars 2020 repose sur une correspondance provisoire avec un corps de l'Etat adhérent d'ores et déjà au nouveau régime indemnitaire : conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) au lieu du corps « historique » de correspondance des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (décret n° 2020-182 du 27 février 2020, JO 29 février 2020).

20. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) DES PERSONNELS DE LA FILIERE SPORTIVE

RÉFÉRENCES

► Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)

► Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)

Les conditions d'attribution des IHTS sont identiques à celles des agents de la filière administrative. Se reporter à la fiche n° 2.

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Cadres d'emplois concernés : éducateurs des activités physiques et sportives, opérateurs des activités physiques et sportives.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1^{er} janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5% du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. À compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 5000€ par an).

FILIERE POLICE

21. INDEMNITÉ SPÉCIALE MENSUELLE DE FONCTION DES AGENTS, DES CHEFS DE SERVICE ET DES DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE

RÉFÉRENCES

► Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 (JO du 17 décembre 1996)

► Décret n° 97-702 du 31 mai 1997 (JO du 1^{er} juin 1997)

► Décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 (JO du 21 janvier 2000)

► Décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 (JO du 18 novembre 2006)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

• Agents titulaires et stagiaires.

Cadres d'emplois concernés :

• Directeur de police municipale;

- Chef de service de police municipale;
- Agent de police municipale.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant.
Exercer des fonctions de police municipale.

MONTANT

Montant au 1^{er} janvier 2017:

- Directeur de police municipale: indemnité constituée d'une part fixe d'un montant annuel maximum de 7500€ et d'une part variable égale au maximum à 25% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence).
- Chef de service de police municipale principal de 1^{re} classe, principal de 2^e classe et chef de service de police municipale à partir du 3^e échelon: indemnité égale au maximum à 30% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence).
- Chef de service de police municipale jusqu'au 2^e échelon inclus: indemnité égale au maximum à 22% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence).
- Grades du cadre d'emplois des agents de police municipale: indemnité égale au maximum à 20% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence).

CUMUL

Indemnité cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et avec l'indemnité d'administration et de technicité.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

22. INDEMNITÉ D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ (IAT)**RÉFÉRENCES**

- ▶ Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO 7 septembre 1991)
- ▶ Décret n° 97-702 du 31 mai 1997 modifié (JO 1^{er} juin 1997)
- ▶ Décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 modifié (JO 21 janvier 2000)
- ▶ Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 (JO 15 janvier 2002)
- ▶ Arrêté du 14 janvier 2002 (JO 15 janvier 2002)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES**Grades concernés:**

- Chef de service de police municipale principal de 2^e classe jusqu'à l'indice brut 380.
- Chef de service de police municipale jusqu'à l'indice brut 380.
- Chef de police municipale (grade en voie d'extinction).
- Brigadier-chef principal.
- Gardien brigadier.
- Garde champêtre chef principal.
- Garde champêtre chef.

MONTANT

Le montant moyen annuel de l'IAT est calculé par application à un montant de référence annuel fixé par grade, d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 0 et 8.

Montants annuels de référence au 1^{er} février 2017

- Chef de service de police municipale jusqu'au 2^e échelon: 595,77 €.
 - Chef de police municipale (grade en voie d'extinction): 495,93 € (selon les taux applicables à l'espace indiciaire spécifique sous réserve de confirmation par une source officielle).
 - Brigadier-chef principal: 495,93 € (selon les taux applicables à l'espace indiciaire spécifique sous réserve de confirmation par une source officielle).
 - Gardien brigadier (anciennement brigadier): 475,31 €.
 - Gardien brigadier (anciennement gardien): 469,88 €.
 - Garde champêtre chef principal: 481,82€ (sous réserve de confirmation par une source officielle).
 - Garde champêtre chef (anciennement garde champêtre chef): 475,31 €.
 - Garde champêtre chef (anciennement garde champêtre principal): 469,88 €.
- Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Crédit global

Le crédit global de l'IAT peut être calculé en multipliant le montant moyen annuel applicable à chaque grade par un coefficient compris entre 0 et 8, retenu par l'organe délibérant, puis par l'effectif des membres de chaque grade dans la collectivité.

NB: selon une cour administrative d'appel, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de fixer au sein d'une délibération réglant les principes d'attribution des primes le crédit global afférent aux primes mises en œuvre.

Ce crédit global peut, selon cet arrêt, être déterminé par une autre délibération ou dans le cadre de l'adoption du budget de la collectivité (CAA Marseille 7 décembre 2015, req. n° 14MA00690).

RÉPARTITION INDIVIDUELLE

L'attribution individuelle est liée, non pas à la réalisation d'heures ou de travaux supplémentaires, mais à la valeur professionnelle des agents, selon le décret instituant l'IAT. Mais d'autres critères de répartition individuelle peuvent être retenus par l'organe délibérant. Selon ces critères, l'autorité territoriale détermine le mon-

tant individuel de l'IAT qui ne peut dépasser 8 fois le montant de référence du grade considéré.

CUMUL

Indemnité cumulable avec l'indemnité spéciale de fonction et avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFF	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC ncn affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

23. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE POLICE

RÉFÉRENCES

- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)
 - Décret n°97-702 du 31 mai 1997 modifié (JO du 1^{er} juin 1997)
 - Décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 modifié (JO du 21 janvier 2000)
 - Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)
- Les conditions d'attribution des IHTS sont identiques à celles des agents de la filière administrative. Se reporter à la fiche n°2.

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Cadres d'emplois concernés:

- Chef de service de police municipale;
- Agent de police municipale;
- Garde champêtre.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFF*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC ncn affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

* Depuis le 1^{er} janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFF (soit 5% du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. À compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 5000€ par an).

24. INDEMNITÉ SPÉCIALE MENSUELLE DE FONCTION DES GARDES CHAMPÊTRES

RÉFÉRENCES

- Loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 (JO du 17 décembre 1996)
- Décret n°97-702 du 31 mai 1997 modifié (JO du 1^{er} juin 1997)
- Décret n°2017-215 du 20 février 2017 (JO du 23 février 2017)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires, stagiaires.
- Cadre d'emplois concerné: garde champêtre.

CONDITIONS D'OCTROI

Exercer les fonctions de garde champêtre.
Délibération de l'organe délibérant.

MONTANT

Montant au 24 février 2017:
Indemnité égale au maximum à 20% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence).

CUMUL

Indemnité cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et l'indemnité d'administration et de technicité.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFF	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

FILIÈRE ANIMATION

25. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est attribué dans des conditions identiques à celles de la filière administrative (se reporter à la fiche n°1) pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des animateurs et des adjoints d'animation sur la base des montants de référence suivants:

Montant maximum annuel par groupe de fonctions, au 1^{er} janvier 2016

	Cadres d'emplois	
	Animateur	Adjoint d'administration
Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit		
Groupe 1	17 480 €	11 340 €
Groupe 2	16 015 €	10 800 €
Groupe 3	14 650 €	-
Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit		
Groupe 1	8 030 €	7 090 €
Groupe 2	7 220 €	6 750 €
Groupe 3	6 670 €	-
Montants maximaux annuels du CIA		
Groupe 1	2 380 €	1 260 €
Groupe 2	2 185 €	1 200 €
Groupe 3	1 995 €	-

26. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE ANIMATION

RÉFÉRENCES

► Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié

(JO 7 septembre 1991)

► Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

(JO 15 janvier 2002)

Les conditions d'attribution des IHTS sont identiques à celles des agents de la filière administrative. Se reporter à la fiche n° 2.

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Cadres d'emplois concernés :

- Animateurs.
- Adjoints d'animation.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1^{er} janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5% du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. À compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 5 000€ par an).



III. Primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières et au télétravail

La première catégorie concerne les primes et les indemnités des agents de l'Etat étendues aux agents territoriaux. Certaines indemnités découlent d'un texte de l'Etat étendu aux personnels territoriaux soit sur le fondement de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, soit en vertu de la jurisprudence du Conseil d'Etat et après délibération de l'organe délibérant. Dans tous les cas, ces indemnités doivent respecter le butoir de l'article 88.

PRIMES DES AGENTS DE L'ÉTAT ÉTENDUES AUX AGENTS TERRITORIAUX

27. PRIME D'INTÉRESSEMENT À LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES SERVICES (PIPSC)

RÉFÉRENCES

► Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 20 (JO du 14 juillet 1983)

► Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 88 (JO du 27 janvier 1984)

► Décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 (JO du 4 mai 2012) modifié par le

décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 (JO du 30 novembre 2019)

► Décret n° 2012-625 du 3 mai 2012 (JO du 4 mai 2012) modifié par le

décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 (JO du 30 novembre 2019)

► Circulaire n° INTB1234383C du 22 octobre 2012

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération instituant la prime adoptée à compter du 5 mai 2012. Depuis le 1^{er} décembre 2019, les conditions de mise en œuvre de la prime ont été assouplies et son montant plafond augmenté.

BÉNÉFICIAIRES

Les agents territoriaux titulaires, stagiaires ou contractuels.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Délibération de l'organe délibérant après avis du comité technique.

L'organe délibérant fixe :

- la liste des services ou groupes de services potentiellement bénéficiaires,
- les objectifs à atteindre sur une période de 6 ou 12 mois consécutifs (et non plus exclusivement sur une période de 12 mois consécutifs depuis le 1^{er} décembre 2019), le cas échéant dans le cadre d'un

programme annuel ou pluriannuel (et non plus exclusivement pluriannuel depuis le 1^{er} décembre 2019),

- les types d'indicateurs,

- le montant maximal de la prime susceptible d'être attribué aux agents du service ou du groupe de services relevant du dispositif, dans la limite d'un montant individuel annuel de 600€ (au lieu de 300 € depuis le 1^{er} décembre 2019).

Après avis du comité technique, l'autorité territoriale fixe les résultats à atteindre ainsi que les indicateurs retenus pour la période de 6 ou 12 mois et apprécie les résultats obtenus. Elle fixe également au regard des résultats atteints, le montant de la prime dans la limite de celui retenu par l'organe délibérant.

MODALITÉS D'ATTRIBUTION

La prime d'intéressement doit être attribuée à l'ensemble des agents dans les services ayant atteint les résultats fixés par l'autorité territoriale (l'avis du comité technique sur l'évaluation des résultats n'est plus requis depuis le 1^{er} décembre 2019).

Seules l'insuffisance professionnelle caractérisée et l'absence effective dans le service d'au moins 3 mois (en cas de définition d'objectifs semestriels) ou 6 mois (objectifs annuels) peuvent conduire à exclure un agent du bénéfice de la prime.

CUMUL

Cumul avec toute autre indemnité, à l'exception des indemnités rétribuant une performance collective.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

28. PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION

RÉFÉRENCES

- Décret n°89-259 du 24 avril 1989 modifié (JO du 25 avril 1989)
- Décret n°90-938 du 17 octobre 1990 (JO des 22 et 23 octobre 1990)
- Décret n°2017-1137 du 5 juillet 2017 (JO du 7 juillet 2017)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant la prime.

BÉNÉFICIAIRES

• Les personnels titulaires et stagiaires employés à temps complet ou à temps non complet qui, lors de leur accès à un premier emploi, dans l'une des collectivités mentionnées à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, reçoivent au plus tard au jour de leur titularisation une affectation dans l'une des communes de la région Ile-de-France ou de la communauté urbaine de Lille. Sont donc concernés les personnels qui :

- n'ont pas antérieurement à leur recrutement la qualité de fonctionnaire;

- sont recrutés par une commune, un département, une région ou les établissements publics en relevant, sur un emploi à temps complet ou à temps non complet;

- reçoivent une affectation dans les conditions indiquées ci-dessous.

• Les personnels recrutés qui avant leur accès à un grade ou un emploi de la fonction publique territoriale ont eu la qualité de stagiaire ou de titulaire auprès d'une collectivité n'ouvrant pas droit à la prime spéciale d'installation (Etat, établissements hospitaliers) ou d'un établissement public industriel et commercial (pour le directeur et le comptable) et sous réserve qu'ils n'aient pas perçu la prime spéciale d'installation ou qu'ils en aient remboursé le montant.

• Les fonctionnaires territoriaux recrutés par voie de mutation ou à la suite d'un changement de cadre d'emplois dans une collectivité éligible à la prime dans le cas où ils n'étaient pas précédemment affectés dans une telle collectivité (CAA Douai 21 septembre 2004, Cne Lambersart, req. n°01DA00365 - CAA Paris 31 décembre 2001, req. n°00PA01751).

• Les fonctionnaires territoriaux qui, titularisés dans une collectivité éligible à la prime n'ayant pas prévu, par délibération, l'attribution de la prime spéciale d'installation, ont muté dans une collectivité éligible à la prime qui a instauré cette prime (CAA Paris 24 janvier 2017, req. n°15PA02989).

Cas d'exclusion

Les personnes recrutées par une collectivité territoriale et titulaires d'une pension du Code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'une pension allouée par la CNRACL. Les agents bénéficiaires d'un logement concédé par nécessité absolue ou utilité de service, y compris, du fait de leur conjoint. L'exclusivité des deux avantages s'apprécie à la date de vérification des conditions d'attribution et du versement de la prime.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Délibération de l'organe délibérant.

Conditions d'affectation

L'agent doit être nommé dans une collectivité de la région Ile-de-France ou dans l'une des communes énumérées à l'article du décret du 11 septembre 1967 pour la communauté urbaine de Lille.

Le premier échelon du grade dans lequel l'agent a été nommé doit être doté d'un indice inférieur à l'indice brut 445 à compter du 1^{er} janvier 2019 (au lieu de l'IB 442 à compter du 1^{er} janvier 2018). De plus, depuis le 8 juillet 2017, l'indice afférent au dernier échelon du grade de nomination doit être inférieur à l'IB 821.

Pour les agents accédant à un premier emploi, cette condition s'apprécie au jour de la titularisation par rapport au premier échelon du grade concerné et non par rapport à l'échelon effectivement attribué lors de la titularisation. Il y a donc lieu de faire abstraction : de la prise en compte de services civils antérieurs; des services militaires; des bonifications d'ancienneté et de la bonification indiciaire.

NB: depuis le 8 juillet 2017, pour les fonctionnaires qui avaient précédemment la qualité d'agent contractuel, l'octroi de la prime spéciale

ciale d'installation est subordonné à un changement de résidence administrative.

Conditions tenant à la durée des services

Pour bénéficier de l'intégralité de la prime spéciale d'installation, l'agent doit demeurer au service de la collectivité pendant une durée d'au moins un an décomptée à compter de la date de l'affectation. L'affectation est distincte de la nomination stagiaire bien que le plus souvent les périodes se recouvrent.

Les congés rémunérés sont pris en compte pour le calcul du délai d'un an (article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 et article 57 de la loi du 26 janvier 1984) : congés de maladie; congé d'invalidité temporaire imputable au service; congé de maternité; périodes d'instruction militaire; congés annuels; congé de formation professionnelle.

VERSEMENT

Principe

La prime spéciale d'installation doit être versée intégralement au cours des deux mois suivant la prise effective des fonctions de l'agent dans la collectivité. Toutefois, elle ne sera définitivement acquise qu'au terme d'un délai d'un an, qui court à compter de l'affectation dans la collectivité.

Garantie du maintien de l'intégralité de la prime spéciale d'installation

Bien que le délai requis d'un an soit interrompu, les bénéficiaires conservent intégralement le bénéfice de la prime dans les cas suivants : mise à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant, située dans le champ géographique défini ci-dessus; détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public situé dans le champ géographique défini ci-dessus; personnels recrutés par un centre de gestion en vue de leur mise à disposition ou de leur affectation auprès d'une collectivité pour assurer le remplacement de personnels indisponibles ou accomplir un service à temps non complet, dès lors que le siège du centre de gestion se situe dans une des communes ci-dessus définie.

Modalités de décompte des droits à la prime spéciale d'installation

• Reversement intégral :

La prime spéciale d'installation doit être intégralement reversée dans les cas suivants : démission; mises en disponibilité autres que celles accordées de droit pour raisons familiales (article 24 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions). Toutefois, l'agent pourra percevoir la prime spéciale d'installation à l'occasion d'une nouvelle affectation dans la fonction publique ou s'il reprend ses fonctions dans une collectivité territoriale ou un établissement public en relevant.

• Reversement proportionnel :

Sont tenus de reverser la partie de la prime d'installation correspondant à la durée de service non accompli avant l'expiration du délai d'un an les agents ayant obtenu : une mutation sur demande hors de la région Ile-de-France ou de la communauté urbaine de Lille; une mise en position « accomplissement du service national »; une mise en position « congé parental »; une mise en disponibilité prononcée de droit pour raisons familiales au titre de l'article 24 du décret

n°86-68 du 13 janvier 1986; un détachement ou une mise à disposition autre que la mise à disposition ou le détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public assimilé relevant des collectivités bénéficiaires de la prime spéciale d'installation.

• Versement du reliquat :

Le reliquat de la prime correspondant à la partie dont l'agent n'a pu bénéficier suite à un reversement proportionnel peut être alloué lors de sa réintégration ou de sa reprise de fonction. Le montant du reliquat devra tenir compte de la valeur de l'indice brut 500 applicable à la date de reprise de fonctions. Pour apprécier la durée de service nécessaire, il convient de prendre en compte les services accomplis avant et après la cessation temporaire de fonctions. Le versement du reliquat doit intervenir dans les deux mois de la reprise de fonctions.

MONTANT

Montant égal à la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 500, que l'agent travaille à temps plein ou à temps partiel.

Valeur à prendre en compte

Lors de l'attribution initiale de la prime, la valeur du traitement afférent à l'indice brut 500 doit être appréciée à la date de la prise effective des fonctions. Pour les agents bénéficiant d'un reliquat, la valeur du traitement susvisé est appréciée à la date de reprise des fonctions.

Cas particuliers

• Agents à temps non complet :

Le montant de la prime spéciale d'installation est calculé au prorata du temps de service effectué pendant une année dans la ou les communes y ouvrant droit.

Lorsque l'agent accomplit son service auprès de plusieurs collectivités, la charge de la prime spéciale d'installation doit être répartie entre chaque collectivité employeur au prorata de la durée de service effectuée auprès de chacune d'elle.

• Indemnité compensatrice de logement :

Si l'agent ou son conjoint bénéficie d'une indemnité compensatrice de logement, la prime spéciale d'installation est réduite du montant de l'indemnité à percevoir durant l'année qui suit l'affectation.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFF	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

29. INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT

RÉFÉRENCES

- Décret n°76-208 du 24 février 1976 (JO du 3 mars 1976)
- Décret n°61-467 du 10 mai 1961 (JO du 13 mai 1961)

- Arrêté du 30 août 2001 (JO du 14 septembre 2001) pour les agents ne relevant pas des cadres d'emplois de la sous-filière médico-sociale (autres que médecins et psychologues)
- Décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié (JO du 17 novembre 1998)
- Arrêté du 27 mai 2005 (JC du 29 mai 2005)
- Arrêtés du 1^{er} août 2006 (JO du 4 août 2006)
- Arrêté du 6 octobre 2010 (JO du 8 octobre 2010)
- Arrêté du 9 octobre 2017 (JO du 11 octobre 2017)
- Décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 (JO du 1^{er} décembre 1988)
- Arrêté du 30 novembre 1989 (JO du 1^{er} décembre 1989) pour les agents de la sous-filière médico-sociale (sauf médecins et psychologues)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Titulaires, stagiaires et contractuels dès lors que la délibération le prévoit pour ces derniers. employés à temps complet, partiel ou temps non complet.

Il appartient à l'autorité territoriale de définir les emplois susceptibles de bénéficier de cet avantage.

CONDITIONS D'OCTROI

Accomplir un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail. Délibération de l'organe délibérant.

MONTANT

Montant horaire de référence au 1^{er} janvier 2002 (1^{er} juillet 2000 pour la majoration pour travail intensif de la sous-filière médico-sociale). Taux: 0,17 € par heure.

Ce montant subit une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni, soit: 0,80 € par heure (0,90 € par heure pour la sous-filière médico-sociale). La notion de travail intensif s'entend de celle qui consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance. Le crédit global est calculé sur la base du taux moyen multiplié par le nombre de bénéficiaires.

NB: signalons que selon une cour administrative d'appel, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de fixer au sein d'une délibération réglant les principes d'attribution des primes le crédit global afférent aux primes mises en œuvre. Ce crédit global peut, selon cet arrêt, être déterminé par une autre délibération ou dans le cadre de l'adoption du budget de la collectivité (CAA Marseille 7 décembre 2015, req. n° 14MA00690).

Attribution individuelle

La réglementation ne prévoit pas de modulation. Seul peut être pris en compte l'absentéisme.

CUMUL

Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte

des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Indemnité non cumulable avec les indemnités pour travaux supplémentaires (IHTS) ou tout autre avantage versé au titre des permanences de nuit.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

30. INDEMNITÉ DE JURYS DE CONCOURS OU DE FORMATEURS

RÉFÉRENCES

Un décret précise les conditions de rémunération des agents de l'Etat assurant à titre d'occupation accessoire, des activités de formation ou des activités liées au fonctionnement de jurys d'examens ou de concours pour le compte de l'Etat et de ses établissements publics (décret n° 2010-235 du 5 mars 2010).

Des arrêtés pris en application de ce «décret-cadre» déterminent les montants applicables au sein des différents ministères.

NB: cette réglementation concerne les fonctionnaires de l'Etat. Le ministère de l'Intérieur a renoncé à l'adoption sur le même modèle, d'un décret et d'un arrêté propres aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics.

En l'absence de cadre juridique, les collectivités et établissements publics territoriaux organisateurs de formation ou de concours ont toute latitude pour fixer, par délibération, leur barème de rémunération pour ce type d'activités.

31. INDEMNITÉ D'ASTREINTE

RÉFÉRENCES

- Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 (JO du 14 juillet 2001)
- Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 (JO du 27 mai 2005)
- Décret n° 2002-147 du 7 février 2002 (JO du 8 février 2002)
- Arrêté du 3 novembre 2015 (JO du 11 novembre 2015)
- Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 (JO 16 avril 2015)
- Arrêté du 14 avril 2015 (JO du 16 avril 2015)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération déterminant les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

DÉFINITION

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant

laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail et peut donner lieu au versement d'une indemnité ou d'une compensation en temps (Voir la fiche n°32 Indemnité d'intervention).

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels exerçant des fonctions équivalentes dès lors qu'une délibération le prévoit.

NB: Le régime d'indemnisation ou de compensation des astreintes diffère selon la filière dont relève le fonctionnaire (filière technique et autres filières y compris la filière police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels).

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant de la collectivité déterminant, après avis du comité technique paritaire compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

MONTANT

Montants de référence en vigueur au 12 novembre 2015 (toutes filières) et au 17 avril 2015 (filière technique).

Toutes filières (hors filière technique):

- semaine complète: 149,48 €;
- du lundi matin au vendredi soir: 45 €;
- une nuit de semaine: 10,05 €;
- du vendredi soir au lundi matin: 109,28 €;
- samedi: 34,85 €;
- dimanche ou jour férié: 43,38 €.

À défaut d'être indemnisées, les périodes d'astreinte peuvent être compensées en temps dans les conditions suivantes:

- une semaine d'astreinte complète: 1 journée et demie;
- une astreinte du lundi matin au vendredi soir: 1 demi-journée;
- un jour de week-end ou férié: 1 demi-journée;
- une nuit de week-end ou férié: 1 demi-journée;
- une nuit de semaine: 2 heures;
- une astreinte du vendredi soir au lundi matin: 1 journée.

NB: depuis le 12 novembre 2015, l'astreinte de sécurité (notion non définie par l'arrêté du 3 novembre 2015) qui est imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours de sa date de réalisation entraîne une majoration du taux de l'indemnisation ou de la compensation horaire en appliquant un coefficient de 1,5.

Filière technique:

La réglementation distingue 3 types d'astreinte, les deux premiers étant applicables aux fonctionnaires de toutes catégories, le dernier concernant exclusivement les personnels d'encadrement:

- Astreinte de droit commun appelée astreinte d'exploitation: situation des agents tenus, pour les nécessités du service de demeurer soit à leur domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir.

- Astreinte de sécurité: situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise).

- Astreinte de décision: situation des personnels d'encadrement pouvant être joints, par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires.

Un agent placé pour une période donnée en astreinte de décision ne peut prétendre à aucun moment aux autres types d'astreinte (en particulier à l'astreinte de sécurité).

Depuis le 17 avril 2015, le régime d'indemnisation des astreintes de la filière technique fait l'objet d'un nouveau cadre réglementaire qui revalorise l'indemnité d'astreinte (sauf l'astreinte de sécurité) et différencie l'astreinte d'exploitation et l'astreinte de sécurité jusqu'alors rémunérées au même taux.

Astreinte d'exploitation:

- Une semaine complète d'astreinte: 159,20 €.
- Une astreinte de nuit en semaine: 10,75 €. En cas d'astreinte fractionnée inférieure à 10 heures: 8,60 €.
- Une astreinte de week-end (du vendredi soir au lundi matin): 116,20 €.
- Une astreinte le samedi ou sur une journée de récupération: 37,40 €.
- Une astreinte le dimanche ou un jour férié: 46,55 €.

NB: Ces montants sont majorés de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

Si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant de la semaine complète auquel s'ajoute le montant du jour férié (46,55€). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie «diurne» de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi (QE n°5580 JO (AN) Q du 15 mai 2018).

Astreinte de sécurité:

- Une semaine complète d'astreinte: 149,48 €.
- Une astreinte de nuit en semaine: 10,05 €. En cas d'astreinte fractionnée inférieure à 10 heures: 8,08 €.
- Une astreinte de week-end (du vendredi soir au lundi matin): 109,28 €.
- Une astreinte le samedi ou sur une journée de récupération: 34,85 €.
- Une astreinte le dimanche ou un jour férié: 43,38 €.

NB: Ces montants sont majorés de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

Astreinte de décision:

- Une semaine complète d'astreinte: 121,00 €.
- Une astreinte de nuit en semaine: 10,00 €.
- Une astreinte de week-end (du vendredi soir au lundi matin): 76,00 €.
- Une astreinte le samedi ou sur une journée de récupération: 25,00 €.
- Une astreinte le dimanche ou un jour férié: 34,85 €.

La réglementation concernant la filière technique ne prévoit pas les conditions dans lesquelles les périodes d'astreinte qui ne sont pas indemnisées peuvent donner lieu à une compensation en temps.

REMARQUES

L'indemnité d'astreinte ou la compensation des astreintes ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001. La rémunération et la compensation en temps des astreintes sont exclusives l'une de l'autre; il revient à l'organe délibérant soit de déterminer si les périodes d'astreinte sont rémunérées ou compensées, soit de donner à l'autorité territoriale compétence pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités. La rémunération ou la compensation en temps des astreintes ne sont pas cumulables avec l'indemnité ou la compensation des permanences (au titre d'une même période). Indemnité cumulée avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

32. INDEMNITÉ D'INTERVENTION

RÉFÉRENCES

- ▶ Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 (JO du 14 juillet 2001)
- ▶ Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 (JO du 27 mai 2005)
- ▶ Décret n° 2002-147 du 7 février 2002 (JO du 8 février 2002)
- ▶ Arrêté du 3 novembre 2015 (JO du 11 novembre 2015)
- ▶ Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 (JO du 16 avril 2015)
- ▶ Arrêtés du 14 avril 2015 (JO du 16 avril 2015)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération déterminant les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

DÉFINITION

L'intervention correspond à un travail effectif (y compris la durée

du déplacement aller et retour sur le lieu de travail) accompli par un agent pendant une période d'astreinte.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels exerçant des fonctions équivalentes dès lors qu'une délibération le prévoit.

NB: Le régime d'indemnisation ou de compensation des interventions pendant les périodes d'astreinte concerne toutes les filières y compris la filière police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels à l'exclusion de la filière technique.

CONDITIONS D'OCTROI

- Délibération de l'organe délibérant de la collectivité déterminant, après avis du comité technique paritaire compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés. L'indemnité d'astreinte rémunère la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé mais ne concerne pas l'éventuelle intervention pendant la période d'astreinte qui peut donner lieu elle-même à une indemnité ou à une compensation.
- Délibération de l'organe délibérant de la collectivité fixant les modalités de rémunération ou de compensation des interventions pendant les périodes d'astreinte.

MONTANT

Montants de référence en vigueur au 12 novembre 2015 (toutes filières) et au 17 avril 2015 (filière technique).

Toutes filières (hors filière technique):

- jour de semaine: 16 € de l'heure;
- nuit: 24 € de l'heure;
- samedi: 20 € de l'heure;
- dimanche et jour férié: 32 € de l'heure.

À défaut d'être indemnisées, les interventions effectuées pendant une astreinte de sécurité (notion non définie par l'arrêté du 3 novembre 2015) peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré:

- heures effectuées les jours de semaine: +10%;
- heures effectuées les samedis: +10%;
- heures effectuées les nuits: +25%;
- heures effectuées les dimanches et jour férié: +25%.

Filière technique:

Depuis le 17 avril 2015, la réglementation concernant la filière technique prévoit un régime spécifique d'indemnisation ou de compensation des interventions pendant les périodes d'astreinte.

NB: ne sont concernés par l'indemnisation ou la compensation des interventions sous astreinte que les ingénieurs territoriaux. Pour les techniciens ou les adjoints techniques, les interventions qui conduisent l'agent à dépasser ses obligations normales de service définies dans le cycle de travail peuvent donner lieu au versement d'IHTS ou être compensées par une durée d'absence équivalente au

nombre d'heures d'intervention éventuellement majorées sur décision de l'organe délibérant selon les taux applicables aux IHTS.

Montants de référence (ingénieurs) en vigueur au 17 avril 2015:

- nuit: 22 € de l'heure;
- jour de semaine: 16 € de l'heure;
- jour de semaine: 16 € de l'heure;
- samedi: 22 € de l'heure;
- dimanche et jour férié: 22 € de l'heure.

À défaut d'être indemnisées, les périodes d'intervention peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré:

- samedi: +25%;
- repos imposé par l'organisation: +25%;
- nuit: +50%;
- dimanche et jour férié: +100%.

NB: le texte exclut de son champ d'application du repos compensatoire les ingénieurs qui seraient soumis à un régime de forfait-jours.

REMARQUES

L'indemnité d'intervention ou la compensation des interventions ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n° 2001-1587 du 28 décembre 2001.

La rémunération et la compensation en temps des interventions sont exclusives l'une de l'autre; il revient à l'organe délibérant soit de déterminer si les périodes d'intervention sont rémunérées ou compensées, soit de donner à l'autorité territoriale compétence pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités.

Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEFP).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC ncn affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'indemnité d'intervention en cours d'astreinte, fait l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. À compter de la même date, la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires et assimilées (dont l'indemnité d'intervention) par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 5 000€ par an).

33. INDEMNITÉ DE PERMANENCE

RÉFÉRENCES

- ▶ Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 (JO du 14 juillet 2001)
- ▶ Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 (JO du 27 mai 2005)
- ▶ Décret n° 2002-148 du 7 février 2002 (JO du 8 février 2002)
- ▶ Arrêté du 7 février 2002 (JO du 8 février 2002)
- ▶ Décret n° 2003-545 du 18 juin 2003 (JO du 25 juin 2003)
- ▶ Arrêté du 14 avril 2015 (JO du 16 avril 2015)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant le nouveau régime (postérieure au 28 mai 2005).

DÉFINITION

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

Cependant, selon le ministère de l'Intérieur, pour les agents de la filière technique, l'indemnisation des permanences est possible à tout moment de la semaine et notamment la nuit (Circulaire n° NOR/MCT/B/05/10009/C du 15 juillet 2005).

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels exerçant des fonctions équivalentes dès lors qu'une délibération le prévoit.

NB: le régime d'indemnisation ou de compensation des permanences diffère selon la filière dont relève le fonctionnaire (filière technique et autres filières y compris la filière police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels).

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant de la collectivité déterminant, après avis du comité technique paritaire compétent, les situations dans lesquelles des agents sont assujettis à des obligations de permanence.

- Délibération de l'organe délibérant de la collectivité fixant les modalités de rémunération ou de compensation des permanences.

MONTANT

Montants de référence en vigueur au 1^{er} janvier 2002 (toutes filières) et au 17 avril 2015 (filière technique).

Toutes filières (hors filière technique):

- journée du samedi: 45 €;
- demi-journée du samedi: 22,50 €;
- journée du dimanche ou jour férié: 76 €;
- demi-journée dimanche ou jour férié: 38 €.

À défaut d'être indemnisées, les périodes de permanence peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré de 25%.

Filière technique:

- Une semaine complète de permanence: 477,60 €.
- Une permanence de nuit en semaine: 32,25 €. En cas de permanence fractionnée inférieure à 10 heures: 25,80 €.
- Une permanence de week-end (du vendredi soir au lundi matin): 348,60 €.
- Une permanence le samedi ou sur une journée de récupération: 112,20 €.
- Une permanence dimanche ou jour férié: 139,65 €.

NB: Ces montants sont majorés de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa permanence pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période. La réglementation concernant la filière technique ne prévoit pas les conditions dans lesquelles les périodes de permanence qui ne sont pas indemnisées peuvent donner lieu à une compensation en temps.

REMARQUES

L'indemnité de permanence ou la compensation des permanences ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001.

La rémunération et la compensation en temps des permanences sont exclusives l'une de l'autre; il revient à l'organe délibérant soit de déterminer si les permanences sont rémunérées ou compensées, soit de donner à l'autorité territoriale compétence pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités.

La rémunération et la compensation en temps des permanences ne sont pas cumulables avec l'indemnisation ou la compensation des astreintes ou des interventions (au titre d'une même période). Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

34. INDEMNITÉ DE PANIER

RÉFÉRENCES

- ▶ Décret n° 73-979 du 22 octobre 1973 (JO du 24 octobre 1973)
- ▶ Arrêté du 31 décembre 1999 (JO du 13 janvier 2000)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Titulaires, stagiaires et contractuels dès lors que la délibération le prévoit pour ces derniers, employés à temps complet, partiel ou temps non complet. Il appartient à l'autorité territoriale de définir les emplois susceptibles de bénéficier de cet avantage. Selon le ministère de l'Intérieur, les agents des cadres d'emplois de la filière police municipale qui relèvent d'un régime indemnitaire spécifique ne sont pas éligibles à cette prime (QE n°55245 JO (AN) Q du 15 mars 2005).

CONDITIONS D'OCTROI

Accomplir ses fonctions entre 21 heures et 6 heures pendant au moins 6 heures consécutives.
Délibération de l'organe délibérant.

MONTANT

Montant de référence au 1^{er} janvier 2000
Taux: 1,97 euro par nuit. Cette indemnité ne peut être versée aux agents logés par nécessité absolue de service.



L'outil d'information des acteurs des finances publiques locales



Toute l'**actualité des métiers** de la finance dans les collectivités territoriales pour vous tenir informé



Une **veille juridique** des textes officiels, des réponses ministérielles et des jurisprudences pour comprendre l'implication des changements législatifs



Des **retours d'expériences** et des reportages terrain pour partager avec vous les bonnes pratiques du secteur



Un **produit exclusif de La Gazette des communes**, réalisé par des experts, pour vous donner un réel outil de travail

Abonnez-vous !

Retrouvez nos offres sur www.lagazettedescommunes.com/rubriques/club-finances/

Le crédit global est calculé sur la base du taux multiplié par le nombre de bénéficiaires.

NB: signalons que selon une cour administrative d'appel, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de fixer au sein d'une délibération réglant les principes d'attribution des primes le crédit global afférent aux primes mises en œuvre. Ce crédit global peut, selon cet arrêt, être déterminé par une autre délibération ou dans le cadre de l'adoption du budget de la collectivité (CAA Marseille 7 décembre 2015, req. n°14MA00690).

ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Seul l'absentéisme peut être pris en compte dans la délibération.

CUMUL

Non-cumul avec un logement concédé par nécessité absolue de service.

Cumul possible avec l'indemnité horaire pour travail normal de nuit (Voir la fiche n°29).

REMARQUE

Cette indemnité constitue un remboursement de frais et n'est pas soumise à cotisations et impôts (arrêté du 20 décembre 2002, art.3-2°).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	NON
Titulaires et stagiaires TNC ncn affiliés CNRACL				
NON	NON	-	NON	NON
Contractuels				
NON	NON	-	NON	NON

35. INDEMNITÉ DE CHAUSSURES ET DE PETIT ÉQUIPEMENT

RÉFÉRENCES

- Décret n°60-1302 du 5 décembre 1960 modifié (JO du 9 décembre 1960)
- Décret n°74-720 du 14 août 1974 modifié (JO du 17 août 1974)
- Arrêté du 31 décembre 1999 (JO du 13 janvier 2000)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Titulaires, stagiaires, agents contractuels dès lors que la délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI

Accomplir un travail entraînant une usure des chaussures et de l'équipement anormalement rapide.

Délibération de l'organe délibérant.

MONTANT

Montants de référence au 1^{er} janvier 2000

- Chaussures: 32,74 €.
- Petit équipement: 32,74 €.

Quelle que soit la catégorie à laquelle appartient l'agent concerné. Le crédit global est calculé sur la base du taux afférent à l'un ou l'autre type de prime multiplié par le nombre de bénéficiaires.

NB: signalons que selon une cour administrative d'appel, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de fixer au sein d'une délibération réglant les principes d'attribution des primes le crédit global afférent aux primes mises en œuvre. Ce crédit global peut, selon cet arrêt, être déterminé par une autre délibération ou dans le cadre de l'adoption du budget de la collectivité (CAA Marseille 7 décembre 2015, req. n°14MA00690).

ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Compte tenu de la nature de l'indemnité, aucune modulation ne peut être fixée.

REMARQUES

Ces deux montants sont cumulables. Les collectivités disposent de la faculté d'effectuer un achat global de chaussures et de vêtements. Dans ce cas, l'indemnité n'est pas versée. Dès lors qu'elle est utilisée conformément à son objet, cette indemnité constitue un remboursement de frais non soumis à cotisations et impôts. L'utilisation est réputée conforme à l'objet de l'indemnité si l'agent peut justifier de l'engagement d'une dépense personnelle de chaussures ou de petit équipement.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON*	NON*	NON*
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
NON*	NON*	-	NON*	NON*
Contractuels				
NON*	NON*	-	NON*	NON*

* Sauf si l'agent ne peut justifier d'une dépense personnelle à la hauteur de l'indemnité.

36. INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS HORAIRES

RÉFÉRENCES

- Décret n°2002-532 du 16 avril 2002 (JO du 18 avril 2002) modifié en dernier lieu par le décret n°2018-763 du 30 août 2018 (JO du 31 août 2018)
- Arrêté du 27 décembre 2006 (JO du 29 décembre 2006)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant les indemnités.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

L'extension du bénéfice de l'indemnité à tous les grades du cadre d'emplois des techniciens (et non plus seulement aux deux premiers) résulte de la fusion au 1^{er} octobre 2012 des corps de fonctionnaires de l'Etat pris en référence (décret n°2012-1064 du 18 septembre 2012).

CONDITIONS D'OCTROI

Supporter une organisation du travail qui présente l'une de ces caractéristiques :

- des vacances au moins égales à 6 heures de temps effectif continu par vacation
- un cycle de travail à horaires décalés : 18h-7h en semaine, du vendredi 18h au lundi 7h et de 18 heures à 7 heures les jours fériés.

MONTANT

Les vacances au moins égales à 6 heures.
Le montant est constitué du nombre de vacances de 6 heures programmées dans l'horaire de l'agent, les nuits, les samedis, les dimanches et les jours fériés, ce nombre étant multiplié par un taux. Les vacances de nuit comprennent 6 heures dans la période 22h-7h, les vacances des samedis, dimanches et jours fériés sont prises dans une fraction quelconque de la journée.

Montants de référence au 1^{er} janvier 2006 :

- Vacances ordinaires : 7,77 €.
- Autres vacances : 15,56 €.

Lorsque le cycle est institué à titre permanent, chaque jour férié de fonctionnement donne lieu à un complément de 1,89 € qui s'ajoute à la vacation ordinaire.

Horaires décalés

Il s'agit d'une bonification de la rémunération horaire versée :

- soirée : 18h-22h = 10%,
- nuit : 22h-7h = 70%,
- samedis (vendredi 18h-samedi 18h) = 15%,
- dimanches (samedi 18h-lundi 7h) = 25%,
- jours fériés (veille 18h-lendemain 7heures) = 55%.

$$\text{Rémunération/h} = (\text{traitement brut/an} + \text{indemnité résidence}) / 1820$$

Une compensation par un repos est possible au choix de l'employeur avec application des mêmes coefficients.

Horaires liés aux marées

4896 € annuels.

CUMUL

Sous réserve de confirmation par une source officielle, indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

37. INDEMNITÉ DE SURVEILLANCE DE CANTINES ET D'ÉTUDES SURVEILLÉES

RÉFÉRENCES

- Décret n°66-787 du 14 octobre 1966 (JO du 23 octobre 1966) modifié en dernier lieu par le décret n°2020-1415 du 18 novembre 2020 (JO du 20 novembre 2020)
- Décret 82-979 du 19 novembre 1982 (JO du 21 novembre 1982)
- Arrêté interministériel du 11 janvier 1985 (JO du 16 janvier 1985)
- Arrêté interministériel du 18 novembre 2020 (JO du 20 novembre 2020)
- Note de service n°2017-030 du 8 février 2017 (BPE n°9 du 2 mars 2017)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Il s'agit en principe des personnels de l'Etat, ces activités étant organisées et financées par les communes (instituteurs, professeurs des écoles). Pour ce qui est des agents communaux, l'application stricte de la réglementation conduit à les exclure du bénéfice de ces indemnités au profit, le cas échéant, d'heures supplémentaires, pour les personnels en activité.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant.

Assurer en dehors des heures d'activité scolaire la surveillance des enfants, notamment dans le cadre des cantines ou des études surveillées.

MONTANT

Le taux horaire maximum de l'indemnité de surveillance des cantines est calculé sur la base de 60% du taux de l'heure d'enseignement prévu pour les instituteurs.

Le taux horaire maximum de l'indemnité de surveillance des études est calculé sur la base de 90% du taux de l'heure d'enseignement (elle-même majorée de 25%) prévu pour les instituteurs. Ces taux maxima, calculés sur la base des indices de rémunération des instituteurs, sont revalorisés lors de chaque majoration de traitement ou modification de l'échelle indiciaire de ces personnels. Une note ministérielle fixe leur valeur actualisée.

NB: Conformément à l'article de l'arrêté interministériel du 11 janvier 1985 précité, il s'agit de taux plafonds. Il appartient en consé-

quence à la collectivité territoriale concernée de déterminer le montant de la rémunération des heures d'études surveillées ou de surveillance de cantines dans la limite des montants maximum figurant ci-après.

Taux maximum au 1^{er} février 2017 (au 1^{er} septembre 2017 pour les professeurs des écoles de classe exceptionnelle, au 21 novembre 2020 pour les professeurs contractuels)

	Heure d'enseignement	Heure d'étude surveillée	Heure de surveillance
Instituteurs exerçant ou non les fonctions de directeur d'école élémentaire	22,26 €	20,03 €	10,68 €
Instituteurs exerçant en collège	22,26 €	20,03 €	10,68 €
Professeurs des écoles classe normale exerçant ou non des fonctions de directeur d'école	24,82 €	22,34 €	11,91 €
Professeur des écoles de classe exceptionnelle et professeurs des écoles hors classe exerçant ou non des fonctions de directeur d'école	27,30 €	24,57 €	13,11 €
Professeur contractuel de 2 ^e catégorie	22,26 €	20,03 €	10,68 €
Professeur contractuel de 1 ^{re} catégorie	24,06 €	21,65 €	11,55 €

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON*	NON*	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON*	-	NON*	OUI
Contractuels				
OUI	NON*	-	NON*	OUI

* À la différence des heures de surveillance de cantines, la rémunération des heures d'études surveillées accomplies par les enseignants relève du dispositif d'exonération de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'impôt sur le revenu applicable depuis le 1^{er} janvier 2019.

38. INDEMNITÉ DE GARDIENNAGE DES ÉGLISES COMMUNALES

RÉFÉRENCES

► Circulaire INT 19 du 7 mars 2019

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

NATURE DE L'INDEMNITÉ

Les communes peuvent allouer une indemnité aux prêtres assurant le gardiennage des églises communales dont ils sont affectataires. Cette indemnité peut être allouée à un agent territorial assurant effectivement le gardiennage lorsque les circonstances locales l'exigent.

MONTANT

Montants annuels maxima depuis le 1^{er} février 2017

- Résidence du gardien située dans la localité de l'église: 479,86 € par an.

- Résidence du gardien non située dans la localité de l'église: 120,97 € par an.

Lorsque l'indemnité est versée à un agent territorial, il convient de soumettre cet avantage aux cotisations et contributions légales. Pour les seuls prêtres affectataires, l'indemnité de gardiennage des églises communales n'est pas considérée comme un élément de salaire. Dès lors, cet avantage n'est pas soumis à cotisations de Sécurité sociale.

Le ministre de l'Intérieur précise, par ailleurs, que cette indemnité entre dans le champ d'application des exonérations prévues à l'article 81 du Code général des impôts et n'entre donc pas dans l'assiette de la CSG et de la CRDS (QE n° 28144 JO (AN) Q du 9 août 1999).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	NON
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
NON	NON	-	NON	NON
Contractuels				
NON	NON	-	NON	NON

39. FORFAIT TÉLÉTRAVAIL

RÉFÉRENCES

► Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 (JO du 28 août 2021)

► Arrêté du 26 août 2021 (JO du 28 août 2021)

EFFET

1^{er} septembre 2021 sous réserve de l'adoption d'une délibération.

NATURE DE L'INDEMNITÉ

Cette indemnité contribue au remboursement des frais engagés au titre du télétravail par les agents, sous la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail ».

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels de droit public.
- Apprentis.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant instituant le dispositif au profit des agents de la collectivité.

Les bénéficiaires doivent remplir les conditions individuelles suivantes :

- être agent public ou apprenti de la collectivité ;
- exercer leurs missions dans le respect des dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 fixant le cadre réglementaire du télétravail dans la fonction publique (demande de l'agent, autorisation de l'employeur notamment) ;
- ne pas fréquenter un tiers lieu (principalement, espace de coworking) offrant un service de restauration collective financé par l'employeur.

MONTANT ET MODALITÉS DE VERSEMENT

2,5 € par jour de télétravail effectué dans la limite de 220 € par an (sans seuil de déclenchement).

Le versement a lieu selon une périodicité trimestrielle.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR L'ANNÉE 2021

Le premier versement du forfait télétravail pour les journées de télétravail effectuées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021 intervient au premier trimestre 2022.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Le forfait télétravail est totalement exonéré d'impôts sur le revenu et de charges sociales.

(voir informations en ligne sur le site impots.gouv.fr et urssaf.fr).

PRIMES SPÉCIFIQUES

Une seconde catégorie d'avantages indemnitaires regroupe les primes et les indemnités fondées sur des textes propres aux collectivités territoriales.

Ces primes qui s'ajoutent au régime indemnitaire issu du décret du 6 septembre 1991 sont aujourd'hui en nombre très limité compte tenu du déploiement du RIFSEEP qui est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

40. PRIME DE RESPONSABILITÉ DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

NB: Selon la décision d'un tribunal administratif (non confirmée à ce jour par une cour administrative d'appel), la prime des emplois administratifs de direction n'est pas au nombre de celles qui sont mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 ou de celles qui sont susceptibles de leur être assimilées dans la fonction publique territoriale (TA Lyon n°2004043 du 28 juin 2021). L'arrêté du 27 août 2015 fixe la liste des primes et indemnités qui, par exception peuvent être cumulées avec le RIFSEEP exclusif par principe de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

RÉFÉRENCES

► Décret n°88-631 du 6 mai 1988, modifié (JO du 6 mai 1988)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant la prime.

BÉNÉFICIAIRES

Agents occupant les emplois fonctionnels de direction suivants:

- Directeur général des services des communes de plus de 2000 habitants;
- Directeur général des services des régions et des départements;

- Directeur général des services des mairies d'arrondissement des communes de Lyon et Marseille;
- Directeur général des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence;
- Directeur général et directeur des délégations du Centre national de la fonction publique territoriale;
- Directeur des établissements publics figurant sur la liste fixée par le décret n°88-546 du 6 mai 1988 modifié, soit:
 - métropoles et établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris;
 - communautés urbaines, communautés d'agglomération nouvelle et communautés d'agglomération;
 - communautés de communes sous réserve que la population totale des communes regroupées soit supérieure à 10 000 habitants;
 - syndicats d'agglomération nouvelle, sous réserve que la population totale des communes soit supérieure à 10 000 habitants;
 - syndicats intercommunaux, syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupements de ces collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 10 000 habitants;
 - centres interdépartementaux de gestion;
 - centres de gestion, sous réserve que le total des effectifs d'agents qui relèvent des collectivités et établissements du ressort du centre soit au moins égal à 5 000;
 - centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 10 000 habitants;
 - caisses de crédit municipal ayant un statut d'établissement public administratif.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant.

MONTANT

Versement mensuel.

Taux maximum: 15% du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris).

REMARQUES

Le versement de la prime est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas de: congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps, congé de maternité, congé de maladie ordinaire, congé d'invalidité temporaire imputable au service.

L'agent assurant le remplacement du bénéficiaire, momentanément indisponible pour un motif autre que ceux ci-dessus, peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de responsabilité, sous réserve d'exercer l'une des fonctions suivantes: directeur général adjoint ou directeur adjoint (établissement public).