

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

Avertissement méthodologique :

La présente fiche a été construite à partir des données statistiques disponibles pour la fonction publique de l'Etat. En l'espèce, ces données sont trop parcellaires en ce qui concerne les deux autres versants, et notamment la fonction publique hospitalière, pour en permettre une exploitation satisfaisante dans la présente fiche.

Toutefois, les éléments statistiques disponibles sur la fonction publique territoriale ont été insérés dans le corps de l'argumentation.

1. CONSTAT : un paysage indemnitaire fragmenté

Aux termes de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le **traitement indiciaire brut (TIB)** fondé sur la valeur du point fonction publique multiplié par l'indice afférent au grade de l'agent. Il est statutaire, réglementaire, impersonnel et monétaire.

A celui-ci s'ajoutent **les compléments de rémunération** que sont le supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, ainsi que les **primes et indemnités** instituées par un texte législatif ou réglementaire. Ces diverses primes et indemnités constituent « le régime indemnitaire » des fonctionnaires.

L'examen du paysage indemnitaire de la fonction publique appelle deux constats :

1. Les régimes indemnitaires constituent une part croissante de la rémunération et les inégalités entre les catégories socioprofessionnelles sont importantes ;
2. L'hétérogénéité liée à la nature des dispositifs indemnitaires et à des disparités dans les montants servis est réelle.

1.1. Les régimes indemnitaires constituent une part substantielle et croissante de la rémunération mais leur niveau est inégal selon les catégories socioprofessionnelles

a) La dépense liée au versement des primes et indemnités croît depuis plusieurs années

La dépense annuelle couvrant la rémunération d'activité des personnels de la fonction publique de l'Etat avoisine les 70 Mds€ dont environ 14 Mds€ pour les primes et indemnités (contre 13,4 Mds€ en 2013, soit une hausse de près de 5 % depuis 2008) :

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
TIB (1) en Mds€	56,22	54,84	53,01	51,91	51,84	51,56
Indemnités (2) en Mds€	13,40	13,86	14,05	14,25	14,20	14,05
Rémunération d'activité (3) en Mds€	73,08	72,16	70,50	69,61	69,47	69,05
Ratio (2)/(3)	18,3%	19,2%	19,9%	20,5%	20,4%	20,4%

Source : Dossier statistique - Département des études et des statistiques (DES) – Avril 2014

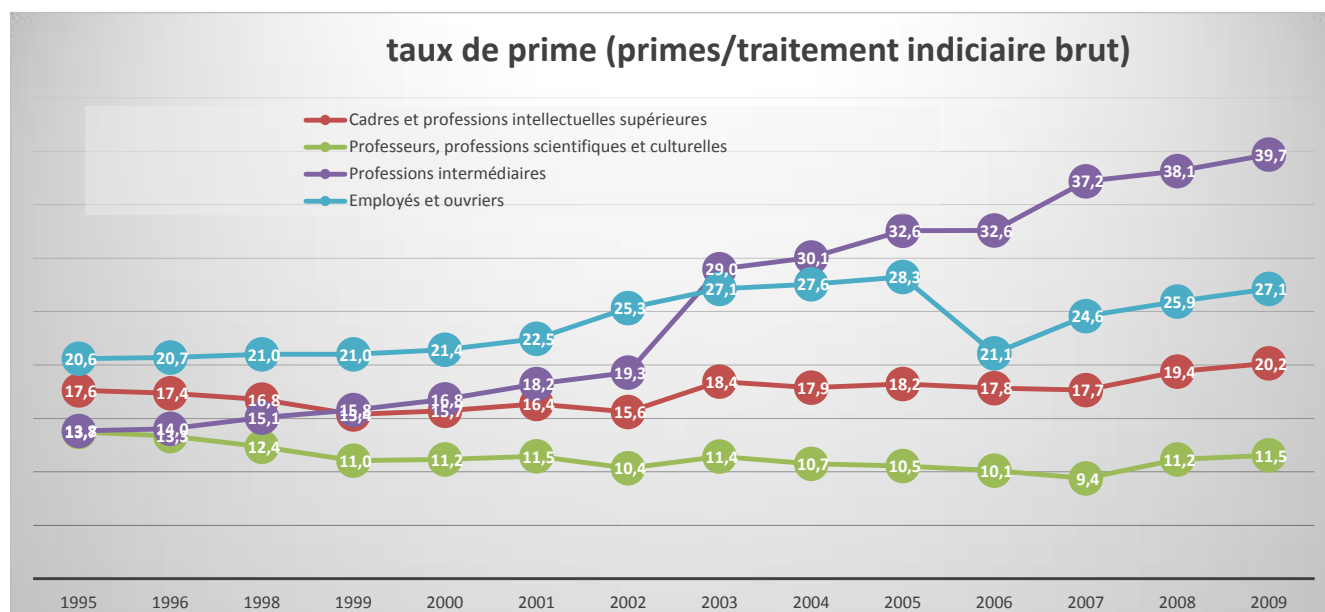
(1) TIB : Traitement indiciaire brut hors NBI et majorations ; (2) Indemnités : Somme indemnités indexées et indemnités non indexées - Hors indemnité de résidence (IR) et supplément familial de traitement (SFT) ; (3) Rémunération d'activité : (1) + (2) + autres (NBI, IR, SFT etc.)

Le régime indemnitaire représente une **partie substantielle et croissante de la rémunération** des fonctionnaires, en particulier dans la fonction publique de l'Etat où, toutes catégories confondues, il atteint, en 2012, 25,4 % du traitement indiciaire brut (soit une part de primes dans le salaire total brut de 19,9 %).

Après une certaine stabilité, le taux de primes¹ moyen a augmenté de façon continue depuis le début des années 2000 (+8,4 points entre 2000 et 2009). Il a encore augmenté de 1 point entre 2010 et 2011 atteignant 30 %.

En 2012, il est en léger repli du fait du recul des heures supplémentaires en lien avec l'abrogation de certaines dispositions de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Loi « TEPA »), et le recul des enveloppes catégorielles.

Evolution du taux de primes (en %) par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2012



Source : FGE, Insee (historique des rapports annuels sur l'état de la fonction publique)

¹ Rapport entre le montant des primes et le traitement indiciaire.

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

Au sein de la **fonction publique territoriale**, le régime indemnitaire représente, en 2011, 19,4% de la rémunération totale des agents titulaires².

b) Le taux de primes varie fortement en fonction des catégories socioprofessionnelles

Ce taux de primes moyen varie fortement d'une catégorie d'agents à l'autre : par exemple, 12,1 % pour les enseignants, 52,4 % pour les agents des corps d'encadrement et d'application de la police nationale, 86,0 % pour les agents de catégorie A+ relevant des corps et emploi d'encadrement et direction.

² Source : Bilans sociaux 2011 – 8^e synthèse nationale des rapports sur l'Etat au 31 décembre 2011 des collectivités territoriales (CNFPT/DGCL).

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

Part et taux de primes (en %) par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2012

	Traitement brut de base (2)	Primes et indemnités		
		Montant (3)	Part des primes (4) (en %)	Taux de primes (4) (en %)
Ensemble	28 851	7 315	19,9	25,4
<i>dont : total enseignants</i>	<i>31 494</i>	<i>3 797</i>	<i>10,5</i>	<i>12,1</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	34 683	10 108	22,2	29,1
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	34 690	10 115	22,2	29,2
Cadres de catégorie A + ⁽⁶⁾ dont :	49 219	28 622	36,1	58,2
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	48 579	41 780	45,5	86,0
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	50 735	29 834	36,5	58,8
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	47 014	7 859	14,0	16,7
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	33 637	8 775	20,3	26,1
Attachés et inspecteurs	30 312	14 430	31,8	47,6
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>36 863</i>	<i>18 918</i>	<i>33,4</i>	<i>51,3</i>
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	32 339	22 996	40,9	71,1
Professeurs certifiés et agrégés	33 067	5 810	14,7	17,6
Autres enseignants de catégorie A	36 260	2 599	6,6	7,2
Police (commandants)	40 052	19 249	31,8	48,1
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	40 422	15 136	26,9	37,4
PCS professions intermédiaires dont :	28 561	4 386	13,1	15,4
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	30 128	2 775	8,3	9,2
Professeurs des écoles	29 514	1 515	4,8	5,1
Professeurs de lycée professionnel	32 258	5 704	14,7	17,7
Professeurs de collège d'enseignement général	38 911	4 281	9,8	11,0
Autres enseignants	36 663	3 567	8,8	9,7
Police (capitaine et lieutenant)	32 321	15 176	31,2	47,0
Professions intermédiaires de catégorie B :	24 446	8 620	25,7	35,3
Greffiers	23 710	6 154	20,3	26,0
Instituteurs	27 372	1 993	6,6	7,3
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	24 379	9 186	27,0	37,7
<i>dont secrétaires administratifs</i>	<i>24 371</i>	<i>9 241</i>	<i>27,1</i>	<i>37,9</i>
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	27 359	11 022	28,1	40,3
Autres professions intermédiaires de catégorie B	24 246	8 424	25,4	34,7
PCS employés et ouvriers dont :	20 781	8 497	28,5	40,9
Employés et ouvriers de catégorie B :	22 666	11 878	33,6	52,4
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	22 665	11 881	33,6	52,4
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	<i>26 051</i>	<i>13 061</i>	<i>32,6</i>	<i>50,1</i>
<i>dont gardiens de la paix</i>	<i>20 147</i>	<i>11 003</i>	<i>34,5</i>	<i>54,6</i>
Employés et ouvriers de catégorie C :	19 662	6 546	24,6	33,3
Adjointes administratifs et adjoints techniques	19 610	5 859	22,6	29,9
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	20 727	9 818	31,4	47,4

dans

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

Au sein de la fonction publique territoriale, la part des indemnités croît avec la taille de la structure. Les agents titulaires employés par les services départementaux d'incendie et de secours ont la part de primes la plus forte avec 35,9 % ; les agents titulaires des communes et établissements communaux de moins de 20 000 habitants (entre 7,2 % et 17,5 %), les syndicats et établissements intercommunaux (17,5 %) et les communautés de communes (14,8 %) ont les parts les plus faibles³.

Parts des primes par statut et type de collectivités

	TITULAIRES				NON TITULAIRES PERMANENTS
	Part des primes article 111 (en %)	Part des primes article 88 (en %)	Part NBI (en %)	Part de l'ensemble des indemnités (en %)	Part des primes (en %)
Régions	5,2	14,7	0,8	20,7	14,8
Départements	5,1	14,5	1,1	20,7	18,9
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	2,2	3,6	1,4	7,2	1,7
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4,0	6,4	0,9	11,3	4,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	4,7	9,1	0,7	14,5	6,1
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	5,8	10,1	0,8	16,7	9,3
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	5,5	11,1	0,9	17,5	13,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	5,3	13,2	1,1	19,5	15,1
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	5,1	13,7	1,2	20,0	15,2
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	5,5	13,7	1,2	20,4	17,3
Ensemble des communes et étab. communaux	4,9	10,8	1,0	16,7	10,6
SDIS	7,0	28,3	0,5	35,9	25,1
Communautés urbaines	4,8	20,1	0,9	25,8	20,9
Communautés d'agglomération / SAN	5,0	15,7	0,9	21,6	19,5
Communautés de communes	4,4	9,6	0,8	14,8	6,8
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	3,8	13,1	0,6	17,5	9,5
CDG et CNFPT	5,1	18,7	0,9	24,7	16,8
Ensemble des collectivités	5,1	13,3	1,0	19,4	12,9

Note pour la lecture du tableau : dans les rémunérations totales versées par les conseils régionaux aux agents titulaires, les indemnités versées au titre de l'article 111 représentaient 5,2 %, celles versées au titre de l'article 88, 14,7 % et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) représentait 0,8 %. Les indemnités versées par les conseils régionaux aux agents titulaires représentaient donc 20,7 % de leurs rémunérations totales. Les indemnités versées aux agents non titulaires sur emplois permanents représentaient 14,8 % de leurs rémunérations totales.

Dans la fonction publique de l'Etat, la part des agents ayant un niveau de primes représentant plus de 20% de leur traitement indiciaire est variable. Elle était ainsi, en 2010, de 15 % pour les enseignants de 55 à 59 ans, 78 % pour les catégories sédentaires (hors enseignants), 97 % pour les agents de la catégorie active (hors enseignants) âgés de 50 à 54 ans et de 99 % pour les militaires de 45 ans.

³ Source : Bilans sociaux 2011 – 8^e synthèse nationale des rapports sur l'Etat au 31 décembre 2011 des collectivités territoriales (CNFPT/DGCL).

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

Catégorie d'agents	Taux de primes	% d'agents dont les primes représentent plus		Pour les agents dont les primes dépassent 20% du traitement, part des primes non incluses dans l'assiette RAFP
		de 20% du traitement	de 40% du traitement	
Sédentaires non enseignants	39%	78%	32%	58%
Actifs non enseignants	54%	99%	87%	60%
Enseignants	14%	21%	6%	62%
Militaires	51%	89%	62%	49%
Total	30%	58%	58%	32%

Champ : FPE/ titulaires civils et militaires.

Source : SIASP, INSEE, Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques

1.2. Un paysage indemnitaire hétérogène à 3 titres

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Opérateur national de paye (ONP), quelques 1700 régimes indemnitaires et 5 440 règles de paye ont été recensés. Il en ressort une grande hétérogénéité tant dans la nature de l'indemnisation que dans les conditions d'attribution des primes ainsi que dans les montants effectivement servis.

❖ Les primes et indemnités attribuées dans la fonction publique peuvent être classées en cinq grandes catégories :

- 1° les indemnités liées à la nature des fonctions exercées et aux résultats
 - 2° les indemnités de corps ou de grade, liées à la qualification de l'agent
 - 3° les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale
 - 4° les indemnités liées à l'organisation du temps de travail et au dépassement du cycle de travail
 - 5° le remboursement des dépenses engagées par les agents dans l'exercice de leurs fonctions
- L'annexe 1 détaille ces différentes catégories.

❖ Par ailleurs, une importante hétérogénéité existe dans les modalités d'attribution des

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

différents régimes indemnitaires :

Certains primes sont, en effet, indexées sur le traitement indiciaire brut⁴ ou exprimées en pourcentage de celui-ci⁵.

D'autres sont allouées sur la base d'un montant forfaitaire déterminé par corps ou grade⁶.

Les dernières présentent un caractère modulable⁷.

- ❖ Enfin, la disparité dans les montants servis trouve souvent sa justification dans les conditions d'exercice des fonctions. La jurisprudence a eu maintes fois l'occasion de le préciser au regard notamment du principe d'égalité de traitement.

Le Conseil Constitutionnel en a d'abord précisé les exigences en affirmant que ce principe ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit⁸.

Dans la même perspective, et plus particulièrement en matière de rémunération des agents publics, le Conseil d'Etat a également retenu un certain nombre de principes :

- une autorité administrative peut prendre en compte la manière de servir de l'agent pour lui refuser le versement d'une prime⁹ ;
- le bénéfice d'une prime ne constitue pas un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour obtenir cet avantage¹⁰ ;
- le principe d'égalité de traitement n'est susceptible de s'appliquer qu'entre agents d'un même corps¹¹ ;
- il ne fait pas non plus obstacle à ce que les agents d'un même corps soient traités différemment lorsque cette discrimination se fonde sur l'existence de conditions différentes d'exercice de leurs fonctions ou sur un motif d'intérêt général¹² ;
- en revanche, l'appartenance ministérielle n'était pas, en tant que telle, un critère suffisant pour justifier d'une différence de barème applicable au sein d'un même corps¹³ ;

⁴ Exemple : indemnité de sujétions spéciales de police instituée par le décret n° 2013-617 du 11 juillet 2013 pour les fonctionnaires actifs de la police nationale

⁵ Exemple : prime de rendement régie par les décrets n°45-1753 du 6 août 1945 et t n°50-196 du 6 février 1950.

⁶ Exemple : prime de technicité instituée par le décret n° 93-526 du 26 mars 1993 et allouée aux bibliothécaires et aux bibliothécaires assistants spécialisés.

⁷ Exemple : prime de fonctions et de résultats régie par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008.

⁸ cf. par exemple Décision du 7 janvier 1988, N° 87-232 DC.

⁹ CE, 4 janvier 1985, n° 50869.

¹⁰ cf. par exemple, CE, 7 juin 2000, n° 209901.

¹¹ CE, 29 décembre 2006, n° 289818.

¹² CE, 12 décembre 2003, n° 239683 ; CE, 9 mai 2001, n° 219863 ; CE, 29 décembre 2006, n° 289818.

¹³ Avis CE, 28 et 29 mai 2009, n° 382741.

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

- enfin, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que le pouvoir réglementaire tienne compte des différences de rémunération des agents avant leur intégration dans un nouveau corps afin de fixer des règles communes et équitables de rémunération après leur intégration dans ce corps¹⁴.

Aussi, bien que l'administration doive veiller, autant que faire se peut, à harmoniser les conditions d'emploi des agents affectés en son sein, il n'en demeure pas moins que :

- certaines indemnités sont intrinsèquement liées au corps d'appartenance du fonctionnaire,
- les modulations possibles sont conditionnées par la nature de la prime versée et/ou les résultats obtenus par l'agent ainsi que par sa manière de servir.

2. ENJEU : mobiliser l'indemnitaire pour restaurer les espaces statutaires

Le poids croissant des régimes indemnitaires dans la rémunération globale des agents n'est pas sans effet sur le niveau de la pension civile des fonctionnaires. Ceux-ci n'ouvrent pas droit à cotisation au titre de la couverture vieillesse. Ils ne sont valorisés qu'au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et ce, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut total perçu dans l'année considérée¹⁵.

Une première étape de conversion d'une partie du montant des primes en points d'indice majoré pourrait être envisagée. La mobilisation partielle de la dépense indemnitaire pourrait ainsi permettre :

- d'assurer un premier rééquilibrage entre les parts indiciaire et indemnitaire ;
- de financer, en partie, la restauration de l'amplitude des grilles.

Par ailleurs, la transformation de primes en points d'indice majoré induirait une augmentation des charges pour l'agent comme pour l'employeur. Le tableau figurant à l'annexe 2 met en évidence ce différentiel de cotisations. L'attribution de points supplémentaires devrait permettre de compenser le surcoût de charges pour le fonctionnaire.

2.1. L'hétérogénéité du paysage indemnitaire et la nécessité de respecter les équilibres statutaires empêchent de mobiliser l'ensemble de la dépense indemnitaire

¹⁴ CE, 7 février 2005, n° 257288.

¹⁵ Article 2 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 modifié relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique.

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

a) *il n'est possible d'agir que sur les seules primes statutaires ou liées à l'exercice des fonctions*

Il ne paraît pas opportun d'agir sur les dispositifs indemnitaires d'accompagnement à la mobilité géographique ou liés à l'attractivité territoriale, à l'organisation ou au dépassement du cycle de travail. Le versement de ces primes et indemnités est, par nature, irrégulier voire non pérenne. Il en va de même pour le remboursement des dépenses engagées par les agents dans l'exercice de leurs fonctions.

Seules les primes statutaires ou liées à l'exercice des fonctions, composantes principales du régime indemnitaire des personnels, pourraient donc faire l'objet d'une intégration dans la rémunération indiciaire.

b) *la disparité constatée dans les montants servis induit une mobilisation limitée des primes et indemnités actuellement versées*

La disparité des niveaux indemnitaires est avérée. Aussi, seule pourrait être envisagée la conversion d'une partie des primes actuellement servies. Dans le cas contraire, cette disparité induirait une fragilisation des équilibres statutaires. En toute hypothèse, une conversion de la totalité des primes versées en indiciaire conduirait inmanquablement à une déstructuration complète de la hiérarchie des corps et catégories.

Par conséquent, il semble préférable de privilégier un raisonnement par catégorie statutaire et non par corps.

c) *La détermination du montant indemnitaire mobilisable*

L'hétérogénéité des situations indemnitaires conduirait à identifier un socle commun de primes par catégorie statutaire.

S'agissant de la catégorie A, ce socle commun s'établirait, compte tenu du niveau des disparités, à 389 euros bruts annuels, ce qui correspond à 7 points d'indice majoré. L'objectif étant de redonner de l'amplitude aux grilles indiciaires et de restaurer les écarts entre les catégories statutaires, le nombre de points d'indice majoré devrait être attribué de manière dégressive et à due proportion. Il en irait donc de même pour les montants indemnitaires fixés forfaitairement. A titre d'exemple, ceux-ci pourraient être fixés :

- pour la catégorie B, à 278 euros bruts annuels, soit 5 points d'indice majoré ;
- pour la catégorie C, à 167 euros bruts annuels, soit 3 points d'indice majoré.

A noter que ces montants forfaitaires constitueraient une limite et ne seraient prélevés que si les montants indemnitaires de l'une des primes mobilisables sont disponibles.

Enfin, le différentiel de cotisation salariale qu'induit une transformation d'indemnitaire en indiciaire devrait être compensé afin que la rémunération globale mensuelle nette de l'agent ne s'en trouve pas affectée.

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

2.2. La rationalisation de la rémunération des fonctionnaires passe également par la simplification du paysage indemnitaire

Dans son rapport sur l'avenir de la fonction publique remis au Premier ministre le 4 novembre 2013, Bernard Pêcheur, soulignant la complexité du paysage indemnitaire ainsi que les différences entre les employeurs de l'Etat, préconisait d'« *engager un mouvement de simplification et d'harmonisation des régimes et des niveaux indemnitaires* ».

C'est dans cette optique que la ministre de la décentralisation et de la fonction publique a lancé, le 24 septembre dernier, un plan de simplification indemnitaire qui doit répondre à 3 objectifs majeurs :

- redonner de la lisibilité au paysage indemnitaire, tant pour les agents eux-mêmes que pour les services gestionnaires ;
- réduire les coûts de gestion induits par la multiplicité et la complexité des régimes indemnitaires existants et poursuivre la sécurisation de la chaîne de paye ;
- supprimer les dispositifs indemnitaires obsolètes ou inutilisés. Certains régimes indemnitaires sont devenus sans objet ou mobilisent le versement de montants non significatifs. D'autres ne sont quasiment plus utilisés. La rationalisation passe donc par leur suppression, sans perte financière pour les actuels bénéficiaires.

La concrétisation, à moyen terme, de ce plan de simplification constituera un élément de facilitation du nouveau mouvement de rééquilibrage entre les parts indiciaires et indemnitaires de la rémunération des fonctionnaires. Il participera également à cet effort de rationalisation de cette dernière.

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

ANNEXE 1 – Typologie des primes et indemnités de la fonction publique

Les primes et indemnités attribuées au sein de la fonction publique peuvent être classées en cinq grandes catégories :

1° les indemnités liées à la nature des fonctions exercées et aux résultats

Ces indemnités tiennent compte à la fois des sujétions ou responsabilités particulières afférentes à un poste et des qualités professionnelles de l'agent.

Les fonctionnaires, en raison de l'occupation de certaines fonctions, bénéficient, en effet, de contreparties indemnitaires venant compenser des sujétions ou responsabilités particulières ou valoriser des qualifications spécifiques. Elles sont donc, par nature, rattachées à un poste, même si des contraintes statutaires peuvent s'y ajouter. C'est le cas de la prime de fonctions informatiques¹⁶, des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants¹⁷ ou de certaines primes de technicité¹⁸.

La performance et la productivité sont également rémunérées par des primes qui sont essentiellement variables et personnelles. Son montant est variable selon le niveau des responsabilités exercées et selon la manière de servir de l'agent, mais sans lien explicite et direct avec une procédure d'évaluation.

Elles sont attribuées compte tenu de la valeur et de l'action de chacun des agents appelés à en bénéficier et sont révisées chaque année, sans que les bénéficiaires puissent se prévaloir du montant de celles qui leur ont été allouées l'année précédente. Tel est le cas, par exemple, de la prime de rendement¹⁹ ou, dans la fonction publique hospitalière, de la prime de service²⁰.

La prime de fonctions et de résultats²¹ rémunère, quant à elle, à la fois les sujétions particulières liées à l'exercice des fonctions et des résultats obtenus par l'agent.

Enfin, la prime d'intéressement à la performance collective des services²² vient récompenser l'effort accompli collectivement par un service, une équipe ou une administration.

2° les indemnités de corps ou de grade, liées à la qualification de l'agent

¹⁶ Décret n° 71-343 du 29 avril 1971 modifié relatif aux fonctions et au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics affectés au traitement de l'information.

¹⁷ Décret n° 67-624 du 23 juillet 1967 modifié fixant les modalités d'attribution et les taux des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

¹⁸ Décret n° 73-374 du 28 mars 1973 modifié relatif à l'attribution d'une prime de technicité aux opérateurs sur machines comptables.

¹⁹ Décret n°45-1753 du 6 août 1945 relatif aux primes de rendement pouvant être attribuées aux fonctionnaires des finances et décret n°50-196 du 6 février 1950 relatif à certaines indemnités dans les administrations centrales

²⁰ Arrêté du 24 mars 1967 relatif aux conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986.

²¹ Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats.

²² Décret n° 2011-1038 du 29 août 2011 instituant une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'Etat.

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

Les indemnités de corps ou de grade sont le plus souvent versées indépendamment des fonctions exercées mais après service fait. Seule l'appartenance de l'agent à un corps déterminé conditionne le versement de cette prime. C'est par exemple le cas de l'indemnité de sujétions spéciales de police allouée aux fonctionnaires actifs de la police nationale²³ ou de l'indemnité pour charges militaires²⁴.

3° les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale

Ces indemnités visent à favoriser la mobilité vers certains territoires ou à faciliter la primo affectation. On peut ici mentionner l'indemnité d'éloignement²⁵, de l'indemnité de résidence à l'étranger, de la prime spéciale d'installation²⁶, des frais de changement de résidence²⁷ ou de la majoration géographique de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire.

Enfin, certaines primes ont vocation à accompagner les mutations et/ou délocalisations de services consécutives à une opération de restructuration (réorganisation, transfert de service etc.). Tel est l'objet, par exemple, de la prime de restructuration de service²⁸.

L'indemnité de départ volontaire²⁹, quant à elle, peut être accordée à l'agent qui quitte définitivement l'administration pour créer ou reprendre une entreprise.

4° les indemnités liées à l'organisation du temps de travail et au dépassement du cycle de travail

Le travail effectué au-delà de la durée réglementaire du travail peut donner lieu à rétribution horaire ou forfaitaire *via* le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)³⁰ ou des heures supplémentaires d'enseignement³¹ ainsi que par certaines modalités d'indemnisation des permanences, travail de nuit, travail dominical ou astreintes. Le poste sur lequel est affecté le fonctionnaire ainsi que l'organisation du travail de son service conditionnent le versement de telles indemnités.

²³ Décret n° 2011-1231 du 3 octobre 2011 relatif à l'attribution de l'indemnité de sujétions spéciales de police allouée aux fonctionnaires actifs de la police nationale.

²⁴ Décret n° 59-1193 du 13 octobre 1959 modifié fixant le régime de l'indemnité pour charges militaires.

²⁵ Décret n° 96-1028 du 27 novembre 1996 modifié relatif à l'attribution de l'indemnité d'éloignement aux magistrats et aux fonctionnaires titulaires et stagiaires de l'Etat en service à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna

²⁶ Décret n° 89-259 du 24 avril 1989 modifié relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels débutants.

²⁷ Décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés

²⁸ Décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

²⁹ Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire.

³⁰ Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

³¹ Décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré, et décret n°66-787 du 14 octobre 1966 fixant les taux de rémunération de certains travaux supplémentaires effectués par les personnels enseignants du premier degré en dehors de leur service normal.

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

En outre, la rénovation du dispositif du compte épargne-temps (CET) a permis la mise en œuvre d'un mécanisme d'indemnisation forfaitaire des jours épargnés.

5° le remboursement des dépenses engagées par les agents dans l'exercice de leurs fonctions

Sont ici concernés la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail³², les frais de déplacement³³ (missions, intérim, stage), des indemnités d'habillement³⁴ et, de manière générale, l'indemnisation de toutes dépenses relatives à l'exercice des fonctions.

³² Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

³³ Décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés.

³⁴ cf. par exemple le décret n° 74-720 du 14 août 1974 relatif au taux de l'indemnité de chaussure et de petit équipement susceptible d'être allouée à certains fonctionnaires et agents de l'Etat.

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

ANNEXE 2 – Différentiel de cotisations indiciaire / indemnitaire

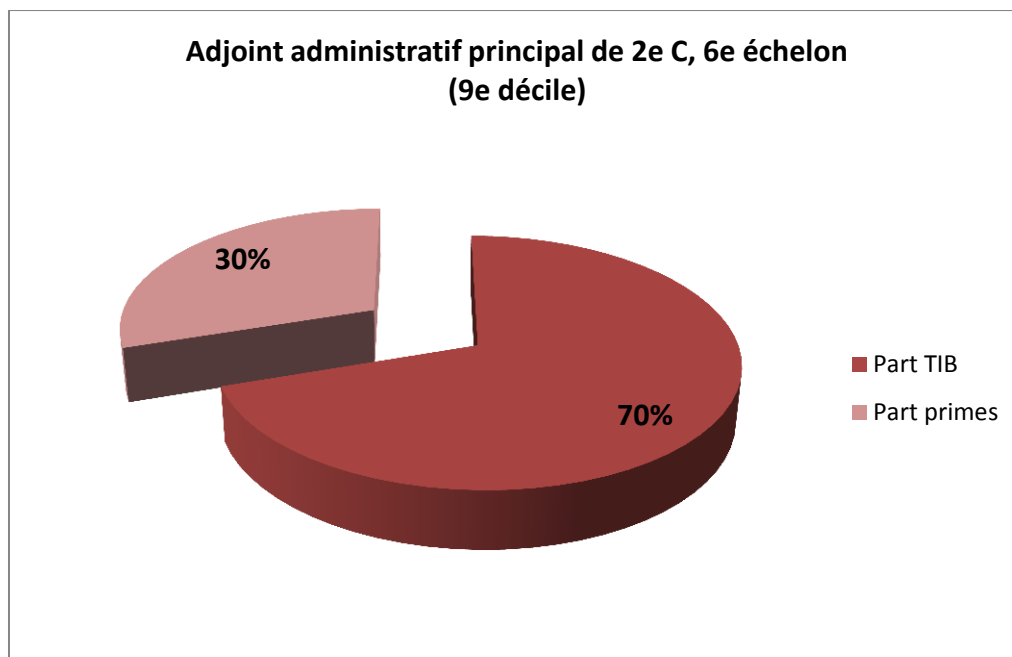
Cotisations employeurs applicables au 1er janvier 2015						

Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

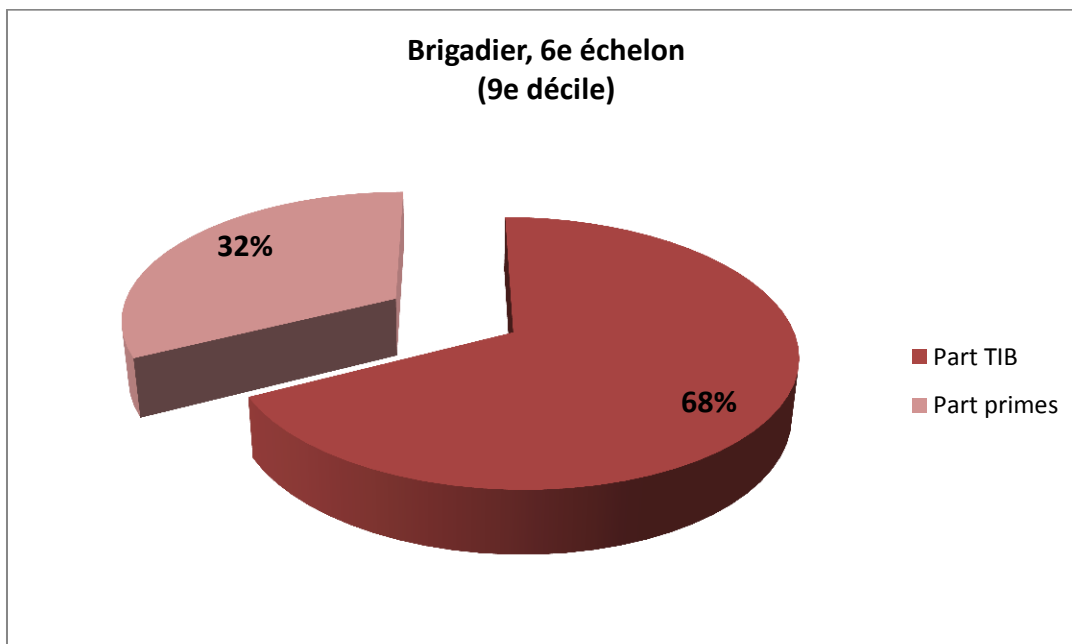
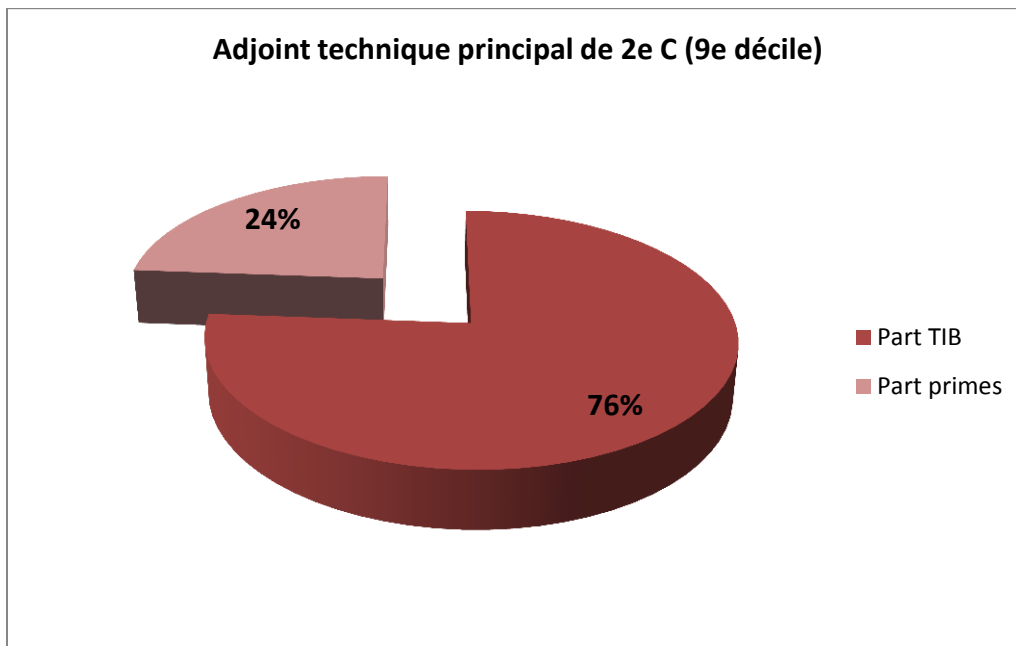
ANNEXE 3

Répartition des parts indiciaire et indemnitaire dans la rémunération de quelques cas-types
(sur la base des montants annuels attribués en 2012)



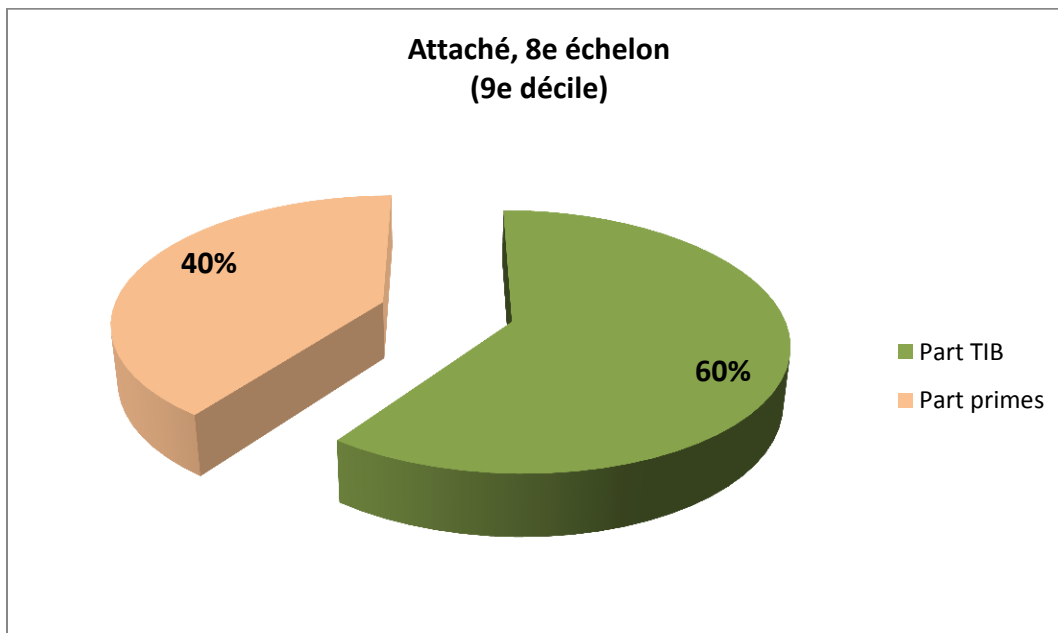
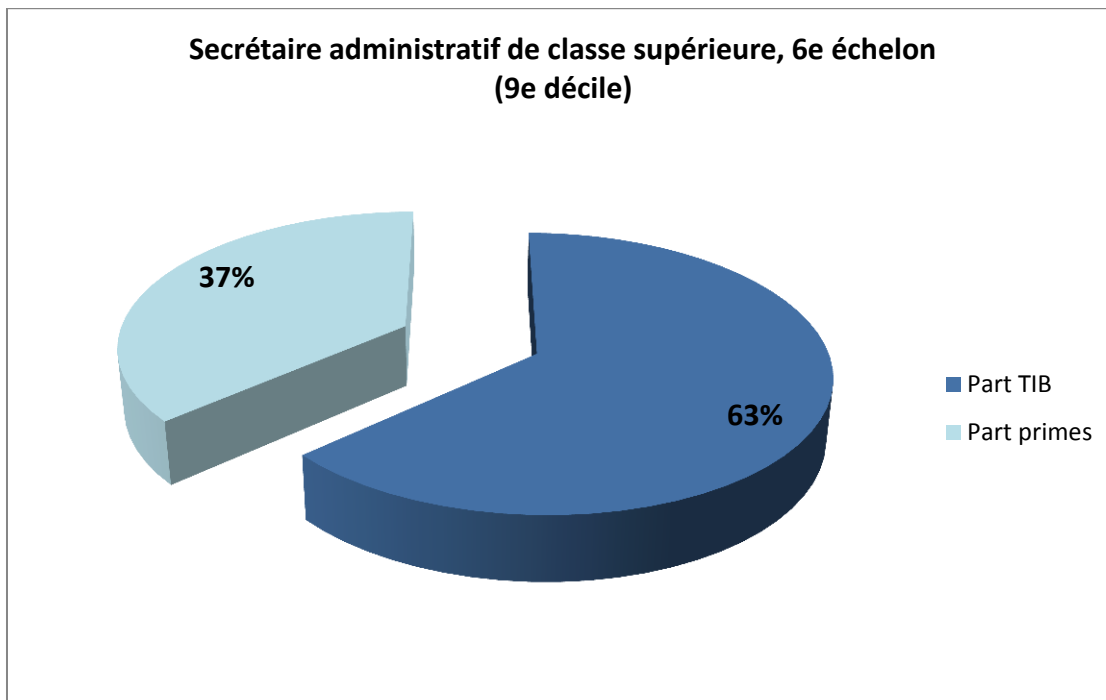
Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale



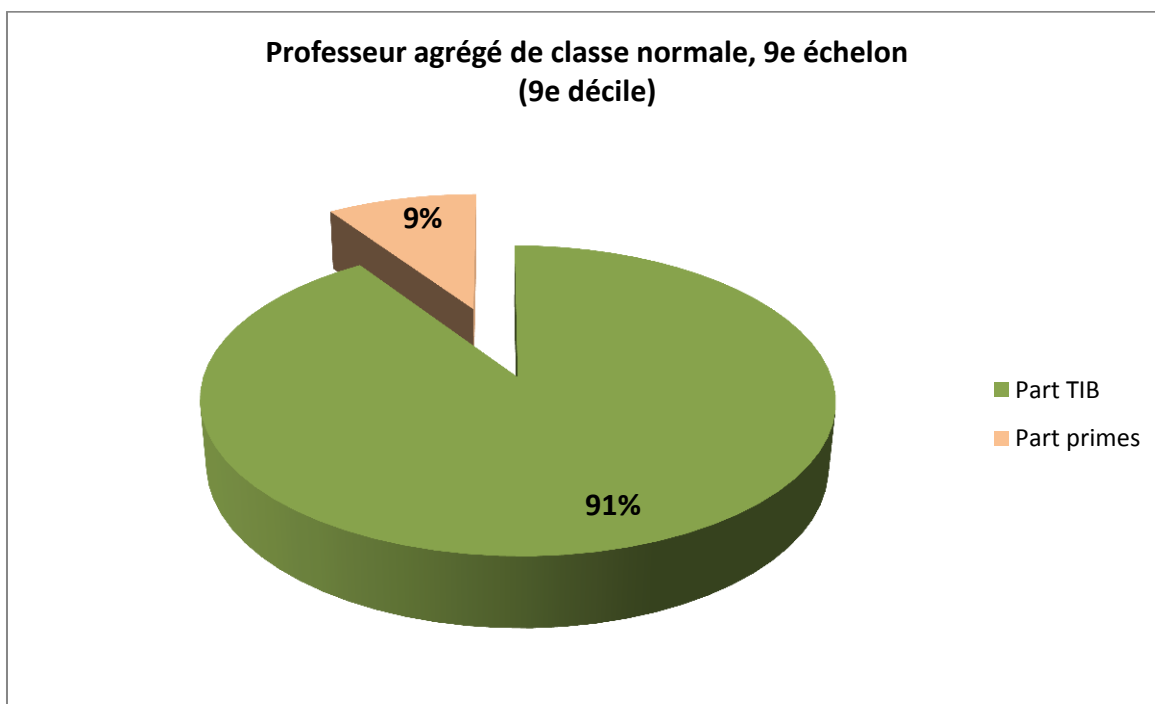
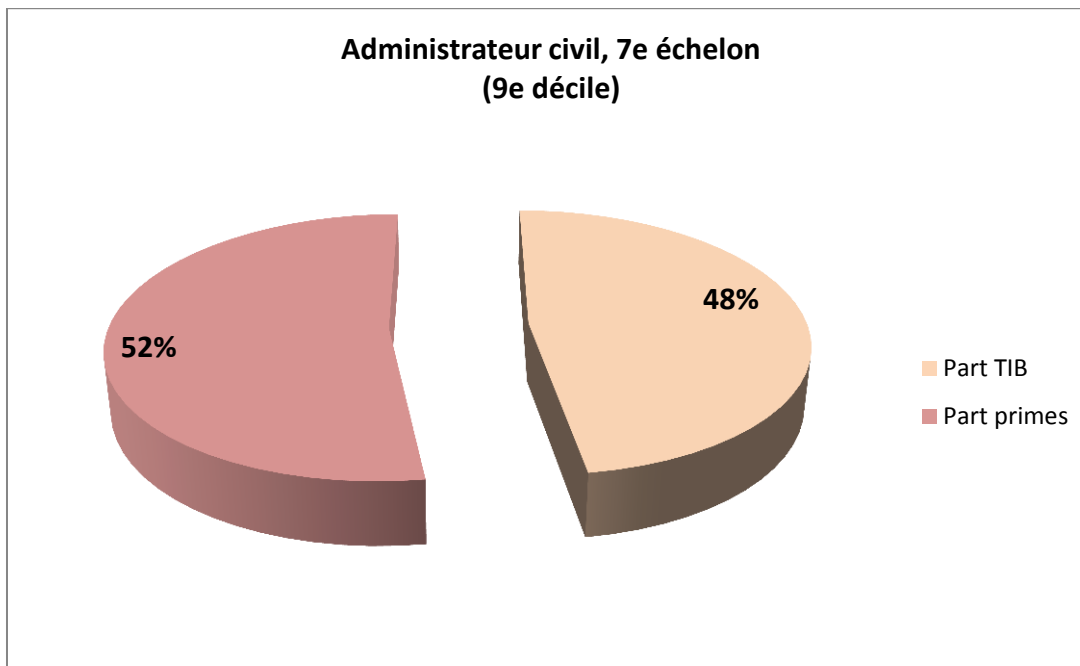
Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale



Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale



Séquence 4 - Rénover les grilles

L'équilibre entre le traitement indiciaire et les régimes indemnitaires dans la rémunération globale

