

22-07-18 Personnel Communal – Personnel Communal

Maintien du régime indemnitaire en cas maladie ordinaire

Monsieur le Maire expose :

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération qui sont :

- le traitement indiciaire,
- le Supplément Familial de Traitement (SFT),
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Au contraire de ces éléments, les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif.

Les grands principes du régime indemnitaire sont :

- Le principe de la libre administration des collectivités territoriales :

Conformément à l'article 72 de la Constitution, "les collectivités territoriales de la République sont les communes, les départements, les régions, les collectivités à statut particulier et les collectivités d'outre-mer (...). Toute autre collectivité territoriale est créée par la loi (...).

Dans les conditions prévues par la loi, ces collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences.

- Le principe de légalité :

L'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

En application de ce principe de légalité, une commune ne peut donc pas créer une prime "originale", c'est à dire qui ne correspond à aucun texte réglementaire.

Une exception à ce principe existe toutefois. En effet, conformément à l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le législateur a estimé que les primes et indemnités qui existaient antérieurement à la promulgation de cette loi sont considérées comme des droits acquis, quand bien même elles ne sont pas prévues par un texte réglementaire.

Sur la commune, la prime dite de « 13^{ième} mois » entre dans cette catégorie, elle correspond au versement en deux fois d'un montant égal au traitement brut de l'agent.

- Le principe d'égalité :

Le principe d'égalité correspond à l'obligation de traiter également les personnes placées objectivement dans des situations identiques.

Dès lors qu'un régime indemnitaire a été instauré au profit des agents d'une collectivité, le principe d'égalité s'applique par catégorie de personnels. Il concerne tous les agents relevant du statut général des fonctionnaires territoriaux, titulaires ou stagiaires, mais aussi agents contractuels de droit public.

- Le principe de parité :

L'assemblée délibérante doit respecter les limites imposées par le principe de parité, c'est-à-dire que les dispositions applicables aux fonctionnaires de l'Etat constituent un plafond au-delà duquel l'assemblée délibérante ne peut aller.

Ce principe de parité constitue un plafond et non un objectif d'équivalence entre les fonctions publiques : si ce principe oblige à ne pas aller au-delà des avantages de ceux qui sont attribués aux fonctionnaires d'Etat, les collectivités peuvent subordonner le bénéfice du régime indemnitaire à des conditions plus strictes que celles qui sont applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Il appartient à l'assemblée délibérante de décider de la mise en place ou de la modification d'un régime indemnitaire dans la structure, par délibération. Celle-ci doit fixer :

- la nature des éléments indemnitaires,
- leurs conditions d'attribution (cadre d'emplois/grades bénéficiaires, périodicité, critères éventuels de modulation du montant individuel...),
- leurs montants moyens.

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'organe délibérant détermine les conditions d'attribution de chaque avantage indemnitaire et peut définir, en vertu de cette compétence, des critères de modulation individuelle. Il peut :

- s'aligner sur les éventuels critères prévus par le texte réglementaire de référence,
- mettre en place des critères, lorsque le texte réglementaire de référence n'en prévoit pas,
- définir des critères propres, différents de ceux prévus par le texte de l'Etat, en s'attachant à ce que la structure générale des textes pris en référence soit respectée.

Il appartient ensuite à l'autorité territoriale, en l'occurrence le Maire, de déterminer le montant individuel applicable à chaque agent, en respectant le cadre fixé par la délibération.

A ce jour et conformément aux différentes délibérations adoptées par le conseil municipal, le régime indemnitaire applicable aux agents de la commune comprend les primes suivantes :

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) :

Ce régime comprend deux primes distinctes :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), optionnel, pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

A l'exception des agents relevant de la filière police et de la filière culturelle artistique, tous les autres cadres d'emplois sont éligibles au RIFSEEP.

- l'indemnité d'administration et de technicité :

L'IAT est une prime facultative et modulée pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions.

Elle est attribuée mensuellement avec un éventuel reliquat versé en janvier de l'année suivante.

Depuis la mise en place du RIFSEEP, l'IAT n'est versée qu'aux policiers municipaux.

- l'indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents de police municipale :

Comme son nom l'indique, cette prime n'est attribuée qu'aux policiers municipaux.

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires :

Depuis la mise en place du RIFSEEP, l'IFTS n'est versée qu'au cadre d'emplois de professeurs d'enseignement artistiques chargés de direction.

- l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves :

Cette prime est attribuée aux agents de la **filière culturelle artistique** en charge de missions d'accompagnement des élèves dans le cadre de leur activité (EMA).

Il n'existe aucun cadre juridique en faveur du maintien du régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie dans la fonction publique territoriale.

Le maintien du régime indemnitaire au profit de l'agent territorial placé en congé de maladie n'est prévu ni par l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, qui précise uniquement les conditions de maintien du traitement et du supplément familial de traitement, ni par aucune autre disposition législative ou réglementaire.

Parfois, les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie. Quand cela est le cas, la collectivité est alors tenue d'appliquer au moins des restrictions identiques, puisqu'elle ne peut instaurer un régime plus favorable que le régime de référence au regard du principe de parité.

Cependant, dans la plupart des cas et notamment pour les différentes primes versées aux agents de notre commune, aucune règle n'est prévue et il relève alors de la compétence du conseil municipal de déterminer les règles applicables en matière de maintien du régime indemnitaire en cas de congé de maladie.

Conformément à la jurisprudence administrative et aux réponses ministérielles venues apporter des précisions sur le sujet, les principes suivants peuvent être retenus :

- le maintien du régime indemnitaire durant les périodes d'absence liées à un congé est possible,

- ce maintien ne constitue néanmoins pas un droit acquis, à fortiori pour les avantages liés à l'exercice effectif des fonctions.

Conformément au principe de parité, les règles de maintien des primes pour les fonctionnaires de d'Etat, telles que fixées par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 peuvent donc servir de référence.

En l'espèce, les fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique d'Etat bénéficient du maintien des primes et indemnités, dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de :

- congés annuels,
- congés de maladie ordinaire,
- congés pour accident de service/accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, paternité ou adoption.

En principe, l'ensemble des primes et indemnités versées ont vocation à être maintenues dans les mêmes conditions que le traitement au cours des congés cités ci-dessus.

Sur la commune, le maintien du versement des primes en cas d'absence a fait l'objet de deux délibérations du conseil municipal en date du 5 décembre 2005 et de 15 décembre 2008.

Dans la pratique, outre les dispositions prévues dans ces délibérations, une règle « coutumière » est appliquée pour les arrêts maladie ordinaire, selon leur durée :

- pour les arrêts de 1 à 3 jours :

Application du jour de carence pour le 1^{er} jour mais pas d'impact sur les primes pour les autres jours.

- pour les arrêts de plus de 3 jours :

Impact sur les primes sur la totalité des jours d'arrêt.

Fin 2021, un groupe de travail composé de 4 membres du Comité Technique (deux élus de la collectivité et deux représentants du personnel) a été créé pour proposer de nouvelles règles à appliquer sur l'impact des arrêts de maladie ordinaire sur le régime indemnitaire.

La feuille de route fixée à ce groupe était :

- ne pas mettre en place des règles favorisant l'absentéisme,
- limiter l'impact sur les primes pour les arrêts de courte durée,
- créer une règle facilement gérable par le service RH.

Il est donc proposé au Conseil Municipal de mettre en place, à compter du 1^{er} septembre 2022 les règles suivantes qui ont été présentées et validées lors du Comité Technique du 23 mai 2022 :

- pour les arrêts de maladie ordinaires de 1 à 5 jours calendaires :

Application du jour de carence pour le 1^{er} jour puis maintien des primes à 100% pour les autres jours.

- pour les arrêts de maladie ordinaire de plus de 5 jours calendaires

Application du jour de carence pour le 1^{er} jour puis maintien des primes à 50 % à partir du 2^{ième} jour et suppression totale des primes lorsque l'agent passe à demi-traitement.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité, approuve le régime indemnitaire en cas de maladie ordinaire comme précité.

**Ont signé au registre tous les membres présents
Copie conforme**

**A Saint-Priest en Jarez,
Le 5 juillet 2022**

**Le Maire,
Christian SERVANT**

Délibération du Conseil Municipal de Saint-Priest en Jarez

Séance du 4 juillet 2022

22-07-18 Personnel Communal – Personnel Communal

Maintien du régime indemnitaire en cas maladie ordinaire

Le Maire certifie :

1 - que la convocation de tous les Conseillers Municipaux en exercice a été faite dans les formes et délais prescrits par la loi ; que la délibération ci-après transcrite textuellement extraite du registre des procès-verbaux du Conseil, a été affichée par extrait à la porte de la Mairie le lendemain ;

2 - Que le nombre de Conseillers en exercice au jour de la séance était de 29 sur lesquels il y avait 20 membres présents, à savoir :

Etaient présents :

MM. SERVANT Christian - BISACCIA Michèle - MOUNIER Rémy - PAPIN Mireille - GEUSENS Christine - BRUNEAU Claude - REPELLINI Raymonde - ZAVROSA Gilbert - JOTHIE Marc - WOLFF Paule - DI PAOLO Antonio - BOUGAULT Claude - BLANCHARD Hubert - BAUDRY Michèle - ADAM Fabrice - TALIA Christophe - GARBAY Isabelle - LAFON Lise - RODRIGUES SOUSA Hugo - MOURGUES Corinne

Etaient absents et excusés :

MM. PELLEGRIN Jacques - SAHUC Jean-François - COSSEY Michel - CONVERT Pascale - ACHARD Pierre - SCHERRER Marie-Jeanne - BARBE Sylvie - JOLY Florence - PUIPIER Franck

Avaient donné procuration :

M. PELLEGRIN à M. SERVANT
M. SAHUC à Mme BAUDRY
M. COSSEY à M. DI PAOLO
Mme SCHERRER à M. BRUNEAU
Mme BARBE à Mme GEUSENS

Etait secrétaire de séance :

Mme PAPIN

Publiée le :