

# 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

# RÉFORME PSC

## AGENTS BIEN PROTÉGÉS, COLLECTIVITÉS EN BONNE SANTÉ

La participation au financement de la Protection Sociale  
Complémentaire dans la Fonction Publique devient obligatoire.  
Les mutuelles Mutame vous informent et vous accompagnent, contactez-nous !

[WWW.MUTAME.COM](http://WWW.MUTAME.COM)

## 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<sup>er</sup> 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](http://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 (IFTS) 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 (PIPCS) .....	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

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

#### ■ PRIMES SPÉCIFIQUES

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

#### ■ SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

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

#### IV. Règlement des frais occasionnés par les déplacements

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

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

**Rédaction :** Eric Dufresne

Données à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021.





# Index

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

## A

Astreinte .....	<b>31</b>
Attractivité de début de carrière (filiale culturelle) .....	<b>18</b>

## C

Changement de résidence administrative .....	<b>56</b>
Chaussures et petit équipement .....	<b>35</b>

## D

Directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des SDIS .....	<b>49</b>
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique .....	<b>15</b>
Dimanche et jours fériés .....	<b>42</b>

## E

Eglises communales .....	<b>38</b>
Elections (IFCE) .....	<b>41</b>
Emplois administratifs de direction .....	<b>40</b>
Encadrement éducatif de nuit .....	<b>7</b>

## F

Forfait mobilité durable .....	<b>57</b>
Forfait télétravail .....	<b>39</b>

## G

Gardes champêtres .....	<b>24</b>
Gardiennage des églises communales .....	<b>38</b>
Grand âge .....	<b>44</b>

## H

Heures supplémentaires d'enseignement .....	<b>14</b>
---	-----------

## I

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

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

# VOTRE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ COCHE-T-ELLE TOUTES LES CASES ?

☐ **ACCESSIBILITÉ**  
du prix

☐ **PERFORMANCE**  
des remboursements

☐ **LABELLISATION**  
pour les agents  
territoriaux

☐ **ACCOMPAGNEMENT**  
dans tous les moments  
de vie

☐ **MAÎTRISE**  
du budget

☒ **MNT SANTÉ**  
la 1<sup>re</sup> complémentaire santé des agents  
territoriaux répondant à tous vos besoins.

Près de 770 000 collègues<sup>(1)</sup> déjà adhérents, rejoignez- les !



**09 72 72 02 02**

(prix d'un appel local)  
du lundi au vendredi  
de 8h30 à 18h30



**sante.mnt.fr**



**MNT**

Être utile est un beau métier

GRUPE **vyv**

**2 MOIS** DE COTISATION  
OFFERTS<sup>(2)</sup>

(1) 769 335 adhérents actifs ou retraités. Adhérents uniques MNT en santé/prévoyance au 31/12/2020. (2) 2 mois de cotisation offerts la 1<sup>re</sup> année, quelle que soit la date d'effet du contrat, en cas d'adhésion à MNT Santé (hors convention collective), entre le 01/09/2021 et le 31/12/2021 (cachet de la Poste faisant foi pour les adhésions transmises par voie postale). Offre réservée aux agents territoriaux quel que soit leur statut ou aux personnes physiques, éligibles à une offre santé, tel que décrit dans l'article 4.2 du Règlement Mutualiste MNT Santé, de l'année en cours, et non adhérents MNT en Santé au cours des 12 derniers mois et 24 mois si vous êtes parrainé.  
Mutuelle Nationale Territoriale, 4 rue d'Athènes - 75009 Paris. Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au Répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584. TheLINKS.fr - Septembre 2021 - Document à caractère publicitaire et non contractuel - Conformément aux dispositions de l'article L. 510-1 du Code de la mutualité, le contrôle sur les mutuelles régies par le Code de la mutualité est exercé, dans l'intérêt de leurs membres, par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) située 4 place de Budapest CS 92459 75436 PARIS CEDEX 09.

## P

Police municipale .....	<b>21</b>
Prime d'attractivité de début de carrière .....	<b>18</b>
Prime d'encadrement éducatif de nuit .....	<b>7</b>
Prime d'entrée dans le métier d'enseignement .....	<b>16</b>
Prime d'équipement informatique des enseignants .....	<b>17</b>
Prime de « Grand âge » .....	<b>44</b>
Prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPES) .....	<b>27</b>
Prime de fonctionnalisation des directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des SDIS .....	<b>49</b>
Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction .....	<b>40</b>
Prime spéciale d'installation .....	<b>28</b>

## R

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)	
- filière administrative .....	<b>1</b>
- filière animation .....	<b>25</b>
- filière culturelle .....	<b>9</b>
- filière sanitaire et sociale .....	<b>5</b>
- filière sportive .....	<b>19</b>
- filière technique .....	<b>3</b>

## S

Sapeurs-pompiers professionnels .....	<b>45</b>
Service de jour férié .....	<b>42</b>
Stage .....	<b>54</b>
Surveillance de cantines .....	<b>37</b>

## T

Télétravail .....	<b>39</b>
Transport de personnes .....	<b>55</b>
Travail dimanche et jours fériés .....	<b>42</b>
- filière culturelle .....	<b>11</b>
- filière sanitaire et sociale .....	<b>8</b>
Travail normal de nuit .....	<b>29</b>

## U

Utilisation d'outillage personnel .....	<b>43</b>
---	-----------



# Avec le CNAS, une rentrée allégée !



En 2021, le CNAS est toujours fidèle à ses valeurs : solidarité, humanisme et équité...

En 2021, la crise sanitaire est hélas toujours d'actualité...

Le CNAS a ainsi décidé non seulement de renouveler mais aussi de renforcer son engagement en faveur des enfants de ses bénéficiaires, et notamment des étudiants.

L'an dernier déjà, la redistribution complémentaire de 13 millions d'euros avait été un précieux soutien pour la rentrée scolaire de 318 000 jeunes parmi les familles les plus fragiles.

**D**ébut juin, des mesures exceptionnelles visant à maintenir des conditions d'apprentissage favorables, ont été ainsi de nouveau votées unanimement par le conseil d'administration et ce, toutes tranches d'imposition confondues !

Un abondement accru a aussi été acté pour les étudiants, fortement impactés psychologiquement et matériellement par la crise.

**En complément de la prestation Rentrée scolaire** de base, le CNAS versera, sur demande des bénéficiaires concernés, et pour leurs enfants de :

- **11-18 ans** : + 50€,
- **19-26 ans** : + 150€ (1<sup>re</sup> tranche d'imposition), + 100€ (2<sup>e</sup> tranche) et + 80€ (3<sup>e</sup> tranche).

Le CNAS, par ailleurs, se montre de nouveau solidaire de ses 20 000 adhérents, collectivités et structures associées, en gelant la cotisation annuelle 2022.

N.B. : ces mesures cumulées représentent une enveloppe de 30 M€.



*La crise sanitaire questionne tous les mécanismes de solidarité actuels.*

*Les structures locales, leurs responsables et leurs personnels constituent l'un des maillons les plus solides sur lesquels se fonde, se construit et se reconstruit notre **solidarité nationale**.* »

René Régnauld,  
président du CNAS

## Solidarité CNAS

Présent dans le quotidien de ses bénéficiaires (transport, vacances, loisirs...), le CNAS intervient aussi dans les épisodes plus difficiles :

- **Secours exceptionnel** (accident de la vie, surendettement...)
- **Catastrophe naturelle**
- **Aides Logement** et Précarité énergétique ; prêt **Dépannage**, **prêt social**, **regroupement de crédits**
- **Décès** : bénéficiaire, enfant à charge, conjoint ou ascendant vivant au domicile du bénéficiaire
- **Handicap** : avance sur achat de matériel, enfant handicapé, handicapé avec tierce personne
- **Écoute sociale**
- **Assistance juridique**
- **Offres solidaires vacances**



[cnas.fr](https://cnas.fr)



# 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 préfectures 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup>*

- 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 al., 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> septembre 2015)

##### EFFET

À compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2016 (depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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			
	Administra- teur*	Attaché secrétaire de mairie**	Rédacteur**	Adjoint administratif**
<b>Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit</b>				
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 €	-	-
<b>Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit</b>				
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 €	-	-
<b>Montants maximaux annuels du CIA</b>				
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<sup>er</sup> juillet 2015. \*\* au 1<sup>er</sup> 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 versées. 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. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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
- Adjointes 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 1<sup>er</sup> 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	NON	NON	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI
<b>Contractuels</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI

\* Depuis le 1<sup>er</sup> 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 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



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			
	Ingénieur en chef*	Ingénieur**	Technicien**	Adjoint technique, Agent de maîtrise*** Adjoint technique des établissements d'enseignement**
<b>Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit</b>				
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 €	-	-	-
<b>Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit</b>				
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 €	-	-	-
<b>Montants maximaux annuels du CIA</b>				
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<sup>er</sup> janvier 2019. \*\* au 1<sup>er</sup> mars 2020. \*\*\* au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	NON	NON	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI
<b>Contractuels</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI

\* Depuis le 1<sup>er</sup> 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).

## 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, (arrêtés 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*****
<b>Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit</b>								
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 €	-
<b>Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit</b>								
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 €	-
<b>Montants maximaux annuels du CIA</b>								
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<sup>er</sup> juillet 2017. \*\* Au 1<sup>er</sup> janvier 2019. \*\*\* Au 1<sup>er</sup> mars 2020. \*\*\*\* Au 1<sup>er</sup> janvier 2020. \*\*\*\*\* Au 1<sup>er</sup> janvier 2016. \*\*\*\*\* Au 1<sup>er</sup> octobre 2020.

NB: la transposition du RIFSEEP à compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> mars 2020 (arrêté du 4 février 2021). Alors même que cette adhésion a une portée rétroactive pour les agents de l'Etat au 1<sup>er</sup> 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 celles 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	NON	NON	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI
<b>Contractuels</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI

\* Depuis le 1<sup>er</sup> 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).

## 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<sup>er</sup> 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 cumulaire avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

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

**COTISATIONS, IMPOSITIONS**

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFF	Impôts	CSG, CRDS
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 cumulaire avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Indemnité cumulaire avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Indemnité non cumulaire 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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 ***
<b>Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit</b>						
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 €	-	-	-	-
<b>Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit</b>						
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 €	-	-	-	-
<b>Montants maximaux annuels du CIA</b>						
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<sup>er</sup> mars 2020. \*\* Au 27 mai 2018. \*\*\* Au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

NB: s'agissant des directeurs d'établissements d'enseignement artistique, la transposition du RIFSEEP à compter du 1<sup>er</sup> 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. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	NON	NON	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI
<b>Contractuels</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI

\* Depuis le 1<sup>er</sup> 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).

## 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 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> dimanche	45,90 €
Majoration à partir du 19 <sup>e</sup> 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:  $(49 - \text{nombre de dimanches de fermeture au public}) \times (10/49)$ . 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. RAFF	Impôts	CSG, CRDS
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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<sup>e</sup> 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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<sup>er</sup> 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: 1213,56 €.
- 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: 1425,84 €. 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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 réellement 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<sup>er</sup> janvier 2019

Grades	1 <sup>re</sup> heure	Par heure au-delà de la 1 <sup>re</sup> heure
Professeur hors classe	1 703,82 €	1 419,85 €
Professeur de classe normale	1 548,92 €	1 290,77 €
Assistant principal de 1 <sup>re</sup> classe	1 143,37 €	952,81 €
Assistant principal de 2 <sup>e</sup> classe	1 039,42 €	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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2008) de 1/36<sup>e</sup> de l'indemnité annuelle considérée au-delà de la 1<sup>re</sup> heure (c'est-à-dire sans la majoration de 20%). Soit: montant annuel/36 + 25%

#### Montant horaire des HSE au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Grades	Montant horaire
Professeur hors classe	49,30 €
Professeur de classe normale	44,81 €
Assistant principal de 1 <sup>re</sup> classe	33,08 €
Assistant principal de 2 <sup>e</sup> 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	NON	NON	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI
<b>Contractuels</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI

\* Depuis le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> février 2017: 1488,88 €. Ce montant correspond aux IFTS de 1<sup>re</sup> 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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°14MAO0690).*

Montant annuel au 1<sup>er</sup> septembre 2008: 1500,00 €.

### VERSEMENT

Depuis le 1<sup>er</sup> 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier de l'année.  
 Exercer effectivement les fonctions de son grade ou de son emploi.

**MONTANT**

Montant annuel au 1<sup>er</sup> 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> et le 7<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> mai 2021 selon l'échelon (fonctionnaire titulaire) ou l'indice (agent contractuel)

<b>Fonctionnaire titulaire</b>	
Echelon détenu dans le premier grade	Montant annuel brut
2 <sup>e</sup> échelon	1 400 €
3 <sup>e</sup> échelon	1 250 €
4 <sup>e</sup> échelon	900 €
5 <sup>e</sup> échelon	700 €
6 <sup>e</sup> et 7 <sup>e</sup> échelon	500 €
<b>Agent contractuel</b>	
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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

**FILIÈRE SPORTIVE****19. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUIJÉTIONS, 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
<b>Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit</b>			
Groupe 1	25 500 €	17 480 €	11 340 €
Groupe 2	20 400 €	16 015 €	10 800 €
Groupe 3	-	14 650 €	-
<b>Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit</b>			
Groupe 1	25 500 €	8 030 €	7 090 €
Groupe 2	20 400 €	7 220 €	6 750 €
Groupe 3	-	6 670 €	-
<b>Montants maximaux annuels du CIA</b>			
Groupe 1	4 500 €	2 380 €	1 260 €
Groupe 2	3 600 €	2 185 €	1 200 €
Groupe 3	-	1 995 €	-

\* Au 1<sup>er</sup> mars 2020. \*\* au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

NB: s'agissant des conseillers territoriaux des APS, la transposition du RIFSEEP à compter du 1<sup>er</sup> 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 FILIÈRE 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	NON	NON	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI
<b>Contractuels</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI

\* Depuis le 1<sup>er</sup> 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).

**FILIÈRE 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>re</sup> classe, principal de 2<sup>e</sup> classe et chef de service de police municipale à partir du 3<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> février 2017**

- Chef de service de police municipale jusqu'au 2<sup>e</sup> 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. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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<sup>er</sup> 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. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

\* Depuis le 1<sup>er</sup> 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).

### 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<sup>er</sup> 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. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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<sup>er</sup> janvier 2016**

	Cadres d'emplois	
	Animateur	Adjoint d'administration
<b>Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit</b>		
Groupe 1	17 480 €	11 340 €
Groupe 2	16 015 €	10 800 €
Groupe 3	14 650 €	-
<b>Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit</b>		
Groupe 1	8 030 €	7 090 €
Groupe 2	7 220 €	6 750 €
Groupe 3	6 670 €	-
<b>Montants maximaux annuels du CIA</b>		
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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	NON	NON	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI
<b>Contractuels</b>				
OUI	NON	-	NON	OUI

\* Depuis le 1<sup>er</sup> 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 (PIPCS)****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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> décembre 2019), le cas échéant dans le cadre d'un

programme annuel ou pluriannuel (et non plus exclusivement pluriannuel depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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°01DAO0365 - 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<sup>er</sup> janvier 2019 (au lieu de l'IB 442 à compter du 1<sup>er</sup> 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 spé-



*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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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 (JO du 29 mai 2005)
- ▶ Arrêtés du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> décembre 1988)
- ▶ Arrêté du 30 novembre 1988 (JO du 1<sup>er</sup> décembre 1988) 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<sup>er</sup> janvier 2002 (1<sup>er</sup> 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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.*

# A l'origine de toute solution, il y a toujours des femmes & des hommes

**Statut et carrière** / Gestion des carrières • Organismes paritaires • Retraite • Paie des collectivités et conseil en rémunération • Analyses statutaires et documentation • Conseil statutaire • Contentieux • Comité médical • Commission de réforme • Accompagnement statutaire grands comptes • Référent déontologue • Médiation préalable obligatoire / **Emploi et RH** / Bourse de l'emploi • Service remplacement • Missions temporaires • Conseil en organisation et RH • Analyse et prospective sociales • Mission période de préparation au reclassement • Mission conseil en évolution professionnel / **Prévention** / Médecine préventive • Conseil en assurance et contrat-groupe d'assurance statutaire • Protection sociale complémentaire • PASS Territorial du CIG Grande Couronne • Service des assistants sociaux • Prévention des risques professionnels • Mission handicap / **Gestion locale** / Conseil en urbanisme et instruction du droit des sols • Conseil en assistance à maîtrise d'ouvrage • Service archives • Conseil en informatique et télécommunications • Conseil en contrats publics • Conseil en finances • Mission Protection des données / **Concours**

**Au CIG Grande Couronne,  
35 missions sur-mesure pour votre collectivité,  
300 experts à votre écoute**

**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 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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 compensateur 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°2001-1367 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 (RIFSEEP).

#### COTISATIONS, IMPOSITIONS

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

\* Depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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. RAFFP	Impôts	CSG, CRDS
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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<sup>er</sup> 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/](http://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. RAFFP	Impôts	CSG, CRDS
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	NON	NON	NON
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
NON	NON	-	NON	NON
<b>Contractuels</b>				
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<sup>er</sup> 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. RAFFP	Impôts	CSG, CRDS
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	NON*	NON*	NON*
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
NON*	NON*	-	NON*	NON*
<b>Contractuels</b>				
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 HORAIRE

#### 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<sup>er</sup> 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 vacations 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 vacations au moins égales à 6 heures.  
Le montant est constitué du nombre de vacations 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 vacations de nuit comprennent 6 heures dans la période 22h-7h, les vacations des samedis, dimanches et jours fériés sont prises dans une fraction quelconque de la journée.

**Montants de référence au 1<sup>er</sup> janvier 2006 :**

- Vacations ordinaires : 7,77 €.
  - Autres vacations : 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%.

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

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. RAFF	Impôts	CSG, CRDS
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	OUI	OUI	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
<b>Contractuels</b>				
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<sup>er</sup> février 2017 (au 1<sup>er</sup> 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 <sup>e</sup> catégorie	22,26 €	20,03 €	10,68 €
Professeur contractuel de 1 <sup>ère</sup> catégorie	24,06 €	21,65 €	11,55 €

#### COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	NON*	NON*	OUI
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
OUI	NON*	-	NON*	OUI
<b>Contractuels</b>				
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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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
<b>Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL</b>				
-	-	NON	NON	NON
<b>Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL</b>				
NON	NON	-	NON	NON
<b>Contractuels</b>				
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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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](http://impots.gouv.fr) et [urssaf.fr](http://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 10000 habitants;
  - syndicats d'agglomération nouvelle, sous réserve que la population totale des communes soit supérieure à 10000 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 10000 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 5000;
  - 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 10000 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).

**COTISATIONS, IMPOSITIONS**

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

**4.1. INDEMNITÉS FORFAITAIRES COMPLÉMENTAIRES POUR ÉLECTIONS (IFCE)****RÉFÉRENCES**

- Décret n°86-252 du 20 février 1986 (JO du 26 février 1986)
- Arrêté du 27 février 1962 (JO du 7 mars 1962)
- Décret n°2002-63 du 14 janvier 2002
- Arrêté du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)

**EFFET**

Entrée en vigueur de la délibération transposant les indemnités.

**BÉNÉFICIAIRES**

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

**CONDITIONS D'OCTROI**

Délibération de l'organe délibérant.

Accomplir des travaux supplémentaires à l'occasion des élections sans pouvoir ouvrir droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

**NATURE DES ÉLECTIONS ET MONTANTS MAXIMUMS**

Élections présidentielle, législatives, régionales, cantonales, municipales, européennes et référendums :

- Crédit global: le crédit global affecté à ces indemnités est obtenu en multipliant la valeur maximum de l'indemnité forfaitaire mensuelle pour travaux supplémentaires (IFTS) des attachés territoriaux ( $1091,70\text{€} \times 8 : 12 = 727,80\text{€}$  au 1<sup>er</sup> février 2017) par le nombre des bénéficiaires.
- Somme individuelle maximale: le montant maximal de l'indemnité pour ce type d'élection ne peut excéder le quart du montant de l'indemnité forfaitaire annuelle maximum pour travaux supplémentaires (IFTS) des attachés territoriaux ( $1091,70\text{€} \times 8 : 4 = 2183,40\text{€}$  au 1<sup>er</sup> février 2017).

Le crédit global est réparti selon les critères propres à la commune en fonction du travail effectué le jour des élections.

Les taux résultant de cette évaluation pourront être doublés lorsque la consultation électorale aura donné lieu à deux tours de scrutin.

*NB: Le montant des indemnités forfaitaires complémentaires pour élections est calculé dans la double limite d'un crédit global affecté au budget et d'un montant individuel maximum calculés par réfé-*

*rence à la valeur maximum mensuelle ou annuelle des IFTS des attachés territoriaux. Ces modalités de calcul issues de l'arrêté du 27 février 1962 avaient été conçues alors que le taux maximum des IFTS était fixé réglementairement au double du taux moyen et non, comme depuis 2002, à 8 fois le montant de référence.*

Afin de permettre aux indemnités forfaitaires complémentaires pour élections de conserver un montant raisonnable, les collectivités pourraient par délibération, retenir pour base de calcul non pas le taux maximum réglementaire mais, soit le montant moyen des IFTS servi localement aux titulaires du grade d'attaché (utilisé pour le crédit global), soit le taux individuel maximum versé à ces mêmes attachés (pour l'attribution individuelle).

Exemple avec la première hypothèse:

Taux moyen des IFTS des attachés territoriaux retenu dans la collectivité (montant de référence affecté du coefficient 3),

soit  $1091,70\text{€} \times 3 : 12 = 272,92\text{€}$ .

Si cinq agents sont éligibles, le crédit global est alors égal à:

$272,92\text{€} \times 5 = 1364,60\text{€}$ .

La somme individuelle maximale est égale à:

$1091,70\text{€} \times 3 : 4 = 818,77\text{€}$ .

Exemple avec la deuxième hypothèse:

Taux individuel maximum des IFTS des attachés territoriaux retenu dans la collectivité (montant de référence affecté du coefficient 4,5), soit  $1091,70\text{€} \times 4,5 : 12 = 409,38\text{€}$ .

Si cinq agents sont éligibles, le crédit global est alors égal à:

$409,38\text{€} \times 5 = 2046,90\text{€}$ .

La somme individuelle maximale est égale à:

$1091,70\text{€} \times 4,5 : 4 = 1228,16\text{€}$ .

*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).*

**AUTRES CONSULTATIONS ÉLECTORALES**

- Crédit global: le crédit global s'obtient en multipliant le 36<sup>e</sup> de la valeur maximum annuelle de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) des attachés territoriaux ( $1091,70\text{€} \times 8 : 36 = 242,60\text{€}$  au 1<sup>er</sup> février 2017) par le nombre des bénéficiaires de l'indemnité.

- La somme individuelle maximale ne peut dépasser 1/12<sup>e</sup> de l'indemnité annuelle maximum des attachés territoriaux, ( $1091,70\text{€} \times 8 : 12 = 727,80\text{€}$  au 1<sup>er</sup> février 2017).

**CUMUL**

Cette indemnité n'est pas cumulable avec des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Lorsque deux élections se déroulent le même jour une seule indemnité peut être allouée.

Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires. Cette indemnité peut être versée autant de fois dans l'année que celle-ci comporte d'élections. Les agents employés à temps non complet peuvent bénéficier de cet avantage à taux plein sans proratisation.

Cette indemnité est cumulable avec le RIFSEEP.

#### COTISATIONS, IMPOSITIONS

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

\* Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'IFCE, 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'IFCE) 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).

## 42. INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FÉRIÉS

#### RÉFÉRENCES

► Arrêté du 19 août 1975 (JO du 2 septembre 1975)

► Arrêté du 31 décembre 1992 (JO du 16 janvier 1993)

Les textes instituant cette prime propre à la fonction publique territoriale sont toujours en vigueur (Rép. min. n°11558 JO AN du 21 avril 2003).

#### EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

#### BÉNÉFICIAIRES

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

#### CONDITIONS D'OCTROI

Effectuer un service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Délibération de l'organe délibérant.

#### MONTANT

Montant horaire de référence au 1<sup>er</sup> janvier 1993: 0,74 € par heure effective de travail.

#### 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 pour une même période avec l'indemnité pour travaux supplémentaires ou toute autre indemnité attri-

buée au même titre. Indemnité pouvant être attribuée aux agents bénéficiant d'une concession de logement.

#### COTISATIONS, IMPOSITIONS

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

## 43. INDEMNITÉ D'UTILISATION D'OUTILLAGE PERSONNEL

#### RÉFÉRENCES

► Arrêté du 10 juin 1980 (JO du 20 juillet 1980)

#### EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

#### BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires, stagiaires.
- Agents contractuels dès lors que la délibération le prévoit.

#### CONDITIONS D'OCTROI

Utiliser pour l'accomplissement des tâches un outillage personnel. Délibération du conseil municipal.

#### MONTANT

Montant annuel maximum au 22 juillet 1980: 12,96 €

#### REMARQUES

Pas d'interdiction particulière de cumul. Cette indemnité constitue un remboursement de frais, dès lors qu'elle est utilisée conformément à son objet, et n'est pas soumise 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 d'outillage.

#### COTISATIONS, IMPOSITIONS

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

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

## 44. PRIME « GRAND ÂGE »

#### RÉFÉRENCES

► Loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 (art. 68: JO du 17 décembre 1996)

► Décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020

(JO du 30 septembre 2020)

► Note d'information DGCL n°20-018937-D du 18 novembre 2020

## EFFET

1<sup>er</sup> mai 2020 sous réserve de l'adoption d'une délibération.

*NB: la prime «Grand âge» n'est pas une prime de la fonction publique de l'Etat susceptible d'être transposée aux agents territoriaux en application du principe de parité: le décret du 29 septembre 2020 est un texte propre à la fonction publique territoriale. Il en résulte que les conditions d'octroi, le montant, ainsi que les modulations de la prime qu'il prévoit, s'imposent aux collectivités territoriales dès lors que l'organe délibérant a pris la décision d'instituer la prime.*

Le décret prévoit une entrée en vigueur rétroactive: la prime peut être versée après délibération au titre des fonctions exercées auprès des personnes âgées depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020.

## BÉNÉFICIAIRES

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

## CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant. Exercer les fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) ou toute autre structure spécialisée dans la prise en charge des personnes âgées.

## MONTANT

Montant mensuel au 1<sup>er</sup> mai 2020 : 118 €.

Le montant est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement. En cas de pluralité d'employeurs, il est versé au prorata du temps accompli dans chacun des établissements ou structures concernés.

La prime est intégralement prise en charge par l'assurance maladie (note d'information DGCL n°20-018937-D du 18 novembre 2020).

## 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°5).

## COTISATIONS, IMPOSITIONS

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

## SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels est fondé par la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990, le décret n°98-442 du 5 juin 1998 pris pour l'application de l'article 117 de la loi du 26 janvier 1984 et par le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes aux sapeurs-pompiers professionnels modifié par le décret n°2003-1013 du 23 octobre 2003. La mise en œuvre des diverses primes et indemnités doit faire l'objet d'une délibération du conseil d'administration de l'établissement après constitution du SDIS.

► Décret n°90-850 du 25 septembre 1990 modifié – extraits

### Chapitre II. Régime indemnitaire

• Art. 6-1: Le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels est fixé par le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours dans les limites déterminées aux articles suivants.

• Art. 6-2: Le régime indemnitaire comporte à l'exclusion de toute autre, les indemnités prévues aux articles 6-3 à 6-7. Pour la détermination du montant des indemnités, sont seuls pris en compte les emplois inscrits au budget du service départemental d'incendie et de secours effectivement pourvus. Le président du conseil d'administration détermine le taux individuel applicable à chaque sapeur-pompier professionnel.

• Art. 6-3: Les sapeurs-pompiers professionnels peuvent percevoir, dans les conditions fixées par l'article 17 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du Code des communes, une indemnité de feu d'un taux de 25% du traitement soumis à retenue pour pension.

• Art. 6-4:

- I. – Une indemnité de responsabilité, variable en fonction du grade et de l'emploi, peut être attribuée aux sapeurs-pompiers professionnels. Lorsqu'ils occupent plusieurs emplois, un seul de ceux-ci peut être pris en compte pour le calcul de cette indemnité.

- II. – L'indemnité de responsabilité, non soumise à retenue pour pension, est calculée en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen de chaque grade. Un arrêté conjoint du ministre de l'Intérieur et des ministres chargés du budget et de la fonction publique fixe, pour chaque grade, l'indice brut minimal et l'indice brut maximal applicables.

- III. – Les conditions d'octroi, liées aux responsabilités particulières qui sont confiées aux sapeurs-pompiers professionnels, ainsi que les taux maxima de cette indemnité figurent dans le tableau I annexé au présent décret.

• Art. 6-5: Les sapeurs-pompiers professionnels, à l'exclusion de ceux occupant des emplois de chef de groupement, de directeur adjoint ou de directeur, peuvent bénéficier d'une indemnité de spécialité s'ils sont titulaires des diplômes et des niveaux de formation définis par arrêté du ministre de l'Intérieur et exercent réellement les spécialités correspondantes. Le nombre de spécialités pouvant être pris en compte pour le calcul de l'indemnité est limité à deux. La liste des spécialités ouvrant

droit à cette indemnité, les niveaux de spécialisation et les taux maxima correspondants figurent dans le tableau II joint en annexe au présent décret.

• Art. 6-6: Les sapeurs-pompiers professionnels non logés peuvent percevoir une indemnité de logement égale au maximum à 10% du traitement augmenté de l'indemnité de résidence. Aucun officier, sous-officier ou gradé ne peut percevoir, à ce titre, une indemnité supérieure au double de l'indemnité d'un caporal, 1<sup>er</sup> échelon.

• Art. 6-7: En cas de dépassement d'horaires, les sapeurs-pompiers professionnels peuvent percevoir, selon leur niveau indiciaire, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 ou l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires dans les conditions fixées par le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002.

Ils ne peuvent percevoir à ce titre de vacations de sapeur-pompier volontaire. Les sapeurs-pompiers professionnels logés en casernement ou par nécessité absolue de service ne peuvent percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires. Les sapeurs-pompiers professionnels qui ne bénéficient pas de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires peuvent percevoir l'indemnité d'administration et de technicité dans les conditions fixées par le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002.

## 45. INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ DES SAPEURS-POMPIERS

### RÉFÉRENCES

- Décret n°90-850 du 25 septembre 1990 modifié - art. 6-4
- Arrêté du 20 avril 2012 (JO du 21 avril 2012)

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2012, les modalités d'attribution de l'indemnité de responsabilité sont révisées pour garantir le niveau de rémunération des sapeurs-pompiers professionnels dont la grille indiciaire a évolué à l'occasion de la réforme des cadres d'emplois. Les indices bruts maximal et minimal servant de base au calcul de cette indemnité sont fixés par arrêté.

Grades	Indice brut minimal	Indice brut maximal
Sapeur	297	388
Caporal	298	446
Caporal-chef	347	479
Sergent	351	479
Adjudant	358	529
Lieutenant de 2 <sup>e</sup> classe	362	560
Lieutenant de 1 <sup>re</sup> classe	379	638
Lieutenant hors classe	404	675
Capitaine	379	750
Commandant	520	881
Lieutenant-colonel	560	966
Colonel, Colonel hors classe, Contrôleur général	801	HEA
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels de classe normale	322	558
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels de classe supérieure	471	593
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels hors classe	422	638
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 2 <sup>e</sup> classe	430	740
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 1 <sup>re</sup> classe	430	740
Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels	430	740
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels de classe normale	563	881
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels hors classe	650	966
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels de classe exceptionnelle	830	HEB

Le taux maximum de l'indemnité de responsabilité par grade et par emploi est fixé dans le tableau I annexé au décret n°90-850 du 25 septembre 1990 modifié en dernier lieu par le décret n°2017-164 du 9 février (JO du 11 février 2017).

## La newsletter Juridique

«La Gazette des communes» s'enrichit d'une newsletter dédiée à l'**actualité juridique des territoriaux**. Vous y retrouvez, tous les jeudis, les textes publiés, les réponses ministérielles, les jurisprudences essentielles et des décryptages d'actualité.

la Gazette.fr

En tant qu'abonné, vous bénéficiez de l'intégralité de ces contenus.

Pour vous inscrire gratuitement à cette nouvelle newsletter, rendez-vous sur [lagazette.fr](http://lagazette.fr)





Grade	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen
Sapeur	Équipier	6 %
	Opérateur de salle opérationnelle	7,5 %
Caporal	Équipier	6 %
	Opérateur de salle opérationnelle	7,5 %
	Chef d'équipe	8,5 %
	Chef opérateur de salle opérationnelle	10 %
	Chef d'équipe	8,5 %
Caporal-chef	Chef opérateur de salle opérationnelle	10 %
	Chef d'équipe	8,5 %
Sergent	Chef opérateur de salle opérationnelle	10 %
	Chef d'équipe	8,5 %
	Chef d'agrès une équipe	13 %
Adjudant	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5 %
	Chef d'agrès une équipe	12 %
	Chef d'agrès tout engin	13 %
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5 %
	Sous-officier de garde	16 %
Lieutenant de 2 <sup>e</sup> classe	-	13 %
	Officier de garde	16 %
	Chef de groupe	19 %
	Chef de salle opérationnelle	19 %
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20 %
	Officier expert	20 %
	Chef de centre d'incendie et de secours	22 %
Lieutenant de 1 <sup>re</sup> classe	-	13 %
	Officier de garde	16 %
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	16 %
	Chef de groupe	19 %
	Chef de salle opérationnelle	19 %
	Officier expert	20 %
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20 %
	Adjoint au chef de service	20 %
	Chef de centre d'incendie et de secours	22 %
	Adjoint au chef de groupement	22 %
	Chef de service	22 %
Lieutenant hors classe	-	13 %
	Officier de garde	16 %
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	16 %
	Chef de groupe	19 %
	Chef de salle opérationnelle	19 %
	Officier expert	20 %
	Adjoint au chef de service	20 %
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20 %
	Chef de centre d'incendie et de secours	22 %
	Adjoint au chef de groupement	22 %
	Chef de service	22 %

Grade	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen
Capitaine	-	13 %
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	17 %
	Chef de colonne	15 %
	Officier expert	21 %
	Adjoint au chef de service	21 %
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	21 %
	Chef de centre d'incendie et de secours	23 %
	Adjoint au chef de groupement	23 %
	Chef de service	23 %
	Officier de garde	20 %
	Chef de groupement	33 %
Commandant	Chef de colonne	15 %
	Chef de site	15 %
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	18 %
	Chef de centre d'incendie et de secours	30 %
	Adjoint au chef de groupement	33 %
	Chef de groupement	35 %
	Adjoint au chef de service	22 %
	Chef de service	30 %
Lieutenant-colonel	Chef de site	15 %
	Chef de centre d'incendie et de secours	30 %
	Chef de groupement	33 %
	Chef de service	30 %
Colonel, colonel hors classe, contrôleur général	Chef de site	15 %
	Chef de groupement	32 %
	Directeur départemental adjoint	33 %
	Directeur départemental	34 %
Infirmier de classe normale	-	16 %
	Groupement	20 %
Infirmier de classe supérieure et infirmier hors classe	-	16 %
	Groupement	20 %
	Chefferie	22 %
	-	16 %
Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels	-	16 %
	Groupement	24 %
	Chefferie	31 %
	-	16 %
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 1 <sup>re</sup> classe	-	16 %
	Groupement	24 %
	Chefferie	31 %
	-	16 %
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 2 <sup>e</sup> classe	-	16 %
	-	16 %

Grade	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen
	Groupement	24 %
	Chefferie	31 %
Médecin et pharmacien de classe normale	-	24 %
	Groupement	31 %
	Médecin-chef adjoint	33 %
	Pharmacien gérant PUI	34 %
Médecin et pharmacien hors classe et médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	-	24 %
	Groupeement	31 %
	Médecin-chef adjoint	33 %
	Pharmacien gérant PUI	34 %
	Médecin-chef et pharmacien-chef	34 %

CTA : centre de traitement de l'alerte. CODIS : centre opérationnel départemental d'incendie et de secours. PUI : pharmacie à usage intérieur.

## 46. INDEMNITÉ DE SPÉCIALITÉ DES SAPEURS-POMPIERS

### RÉFÉRENCES

- Décret n°90-850 du 25 septembre 1990 modifié - art. 6-5.
- Indemnité de spécialité prévue à l'article 6-5

Catégorie de la Spécialité	Spécialités effectivement exercées	IB 100
Logistique	Conducteur d'engin-pompe, de moyens élévateurs aériens et d'engins spéciaux; opérateurs/CTA CODIS; personnel affecté au secteur logistique ou technique des moyens aériens	4 %
Opérationnelle	1 <sup>er</sup> niveau	4 %
	2 <sup>e</sup> niveau	7 %
	3 <sup>e</sup> niveau et plus	10 %
Technique, formation, prévention, prévision, éducateurs sportifs	1 <sup>er</sup> niveau	4 %
	2 <sup>e</sup> niveau	7 %
	3 <sup>e</sup> niveau et plus	10 %

CTA : centre de traitement de l'alerte. CODIS : centre opérationnel départemental d'incendie et de secours.

## 47. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) ALLOUÉES AUX SAPEURS-POMPIERS

### RÉFÉRENCES

- Décret n°90-850 du 25 septembre 1990, modifié art. 6-7
  - 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

#### Cadres d'emplois concernés:

- Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels
- Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels
- Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels.

### CONDITIONS D'OCTROI

Délibération du conseil d'administration du SDIS. Effectuer un service au-delà de la durée réglementaire de travail. Les conditions générales d'attribution sont identiques à celles prévues pour la filière administrative.

### REMARQUES

Indemnité cumulable avec une concession de logement consentie par nécessité absolue de service ou en casernement.

### COTISATIONS, IMPOSITIONS

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

\* Depuis le 1<sup>er</sup> 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).

## 48. INDEMNITÉS FORFAITAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IFTS) ALLOUÉES AUX SAPEURS-POMPIERS

### RÉFÉRENCES

- Décret n°90-850 du 25 septembre 1990, modifié art. 6-7
- Décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 modifié (JO du 15 janvier 2002)
- Décret n°2016-2003 du 30 décembre 2016 relatif à l'emploi de directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours art. 14 I (JO du 31 décembre 2016)
- Arrêté du 12 mai 2014 (JO du 14 mai 2014)

### EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

### BÉNÉFICIAIRES

Les textes classent les bénéficiaires en trois catégories:

#### 1<sup>re</sup> catégorie:

Fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à 816 (au lieu de 810 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019):

- contrôleurs généraux;
- colonels hors classe;
- colonels;
- lieutenants-colonels;
- commandants;
- médecins et pharmaciens de classe exceptionnelle;
- médecins et pharmaciens hors classe;
- médecins et pharmaciens de classe normale;
- cadres supérieurs de santé;
- cadres de santé de 1<sup>re</sup> classe.

### 2<sup>e</sup> catégorie:

Fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal à 816 (au lieu de 810 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019):

- capitaines;
- médecins et pharmaciens de 2<sup>e</sup> classe;
- cadres de santé de 2<sup>e</sup> classe;
- infirmiers hors classe;
- infirmiers de classe supérieure;
- infirmiers de classe normale.

### 3<sup>e</sup> catégorie:

Fonctionnaires de catégorie B dont l'indice brut est supérieur à 380:

- lieutenants hors classe;
- lieutenants de 1<sup>re</sup> classe sans considération d'indice;
- lieutenants de 2<sup>e</sup> classe à partir du 3<sup>e</sup> échelon.

### MONTANTS

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

#### Montants moyens annuels de référence au 1<sup>er</sup> février 2017:

- 1<sup>re</sup> catégorie: 1488,88 €.
- 2<sup>e</sup> catégorie: 1091,70 €.
- 3<sup>e</sup> catégorie: 868,14 €.

Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

### CRÉDIT GLOBAL

Le crédit global de l'IFTS peut être calculé en multipliant le montant annuel de référence pour la catégorie ou le grade considéré par un coefficient compris entre 0 et 8, retenu par l'organe délibérant, puis par l'effectif des membres de chaque catégorie ou 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'autorité territoriale détermine le taux individuel applicable à chaque agent qui ne peut excéder huit fois le taux de base de la catégorie à laquelle il appartient, selon les conditions d'attribution fixées par l'organe délibérant et dans la limite du crédit global. Aux critères de modulation fixés par l'Etat («supplément de travail fourni et importance des sujétions»), l'organe délibérant est libre de substituer ou d'ajouter d'autres critères.

### CUMUL

Indemnité non cumulable avec l'IAT et une autre indemnité pour travaux supplémentaires.

Indemnité non cumulable avec un logement concédé par nécessité absolue de service ou en casernement.

### COTISATIONS, IMPOSITIONS

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

## 49. PRIME DE FONCTIONNALISATION DES DIRECTEURS DÉPARTEMENTAUX ET DIRECTEURS DÉPARTEMENTAUX ADJOINTS DES SDIS

### RÉFÉRENCES

► Décret n°2016-2003 du 30 décembre 2016 – art. 14  
(JO du 31 décembre 2016)

### EFFET

Entrée en vigueur de la délibération (postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2017) instituant l'indemnité.

### BÉNÉFICIAIRES

Être fonctionnaire détaché dans l'un des emplois fonctionnels de directeur départemental ou de directeur départemental adjoint de service d'incendie et de secours.

### CONDITIONS D'OCTROI

Délibération du conseil d'administration du SDIS. Être fonctionnaire détaché dans l'un des emplois fonctionnels de directeur départemental ou de directeur départemental adjoint de service d'incendie et de secours.

### MONTANT

Le montant individuel maximum susceptible d'être versé ne peut excéder un pourcentage du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire comme suit: 15% pour les directeurs de SDIS de catégorie A; 10% pour les directeurs SDIS de catégorie B; 5% pour les directeurs de SDIS de catégorie C; 5% pour les directeurs adjoints des SDIS.

**CUMUL**

Indemnité non cumulable avec toute autre prime à l'exclusion de l'indemnité de feu, de l'indemnité de responsabilité, des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires et de l'indemnité de logement.

**COTISATIONS, IMPOSITIONS**

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

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

- Décret n°90-850 du 25 septembre 1990 articles 6-7 modifiés
- Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 (JO du 1<sup>er</sup> janvier 2002)
- Arrêté du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)

**EFFET**

Entrée en vigueur de la délibération portant transposition de l'IAT.

**BÉNÉFICIAIRES**

Cadres d'emplois concernés :

- Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels
- Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels
- Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels.

**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<sup>er</sup> février 2017**

- Lieutenants de 1<sup>re</sup> classe au échelon (inéligibilité du grade à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019) : 715,11 €.
- Lieutenants de 2<sup>e</sup> classe jusqu'au 2<sup>e</sup> échelon inclus (et non plus jusqu'au 3<sup>e</sup> échelon depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019) : 595,77 €.
- Adjudant : 495,93 € (selon les taux applicables à l'espace indiciaire spécifique sous réserve de confirmation par une source officielle).
- Sergent : 495,93 € (selon les taux applicables à l'espace indiciaire spécifique sous réserve de confirmation par une source officielle).
- Caporal-chef : 481,82 € (sous réserve de confirmation par une source officielle).
- Caporal (anciennement caporal) : 475,31 €.
- Caporal (anciennement sapeur de 1<sup>re</sup> classe) : 469,88 €.
- Sapeur : 454,68 €.

**CRÉDIT GLOBAL**

Le crédit global de l'IAT peut être calculé en multipliant le montant moyen annuel applicable à chaque grade par un coefficient com-

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

**COTISATIONS, IMPOSITIONS**

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

**51. INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE LUTTE CONTRE LES FEUX DE FORÊTS****RÉFÉRENCES**

- Arrêté du 9 décembre 1988 modifié (JO du 17 décembre 1988)
- Arrêté du 18 août 2006 (JO du 31 août 2006)

**EFFET**

Entrée en vigueur de la délibération transposant les indemnités.

**NATURE DE L'INDEMNITÉ**

Indemnité à caractère ponctuel visant à indemniser les sapeurs-pompiers professionnels mobilisés préventivement entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 septembre en dehors de leur service normal pour la protection de la forêt contre l'incendie dans les régions et départements suivants :

- Provence-Alpes-Côte d'Azur, Languedoc-Roussillon, Corse;
- départements de la Drôme et de l'Ardèche.

*NB: L'arrêté du 9 décembre 1988 n'a pas été modifié pour prendre en compte le regroupement des régions.*

**BÉNÉFICIAIRES**

Agents titulaires et stagiaires si la délibération le prévoit.

**CONDITIONS D'OCTROI**

Avoir été mobilisé en dehors du temps de service normal dans le cadre des missions définies ci-dessus.  
Délibération de l'organe délibérant.

**MONTANT**

Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut excéder dix vacations par période de 24 heures de mobilisation effective.

**Montants de référence au 1<sup>er</sup> février 2017**

Le montant unitaire des vacations est égal à:

10,77 € pour les officiers.

8,69 € pour les sous-officiers.

7,70 € pour les caporaux.

7,17 € pour les sapeurs.

Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

**CUMUL**

Indemnité exclusive de tout repos compensateur et de tout autre avantage qui serait servi au titre de cette activité ponctuelle.

**COTISATIONS, IMPOSITIONS**

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



## IV. Règlement des frais occasionnés par les déplacements

Le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 a défini un régime d'indemnisation des frais de déplacement calqué sur le texte spécifique aux fonctionnaires de l'Etat, sauf dispositions dérogatoires. Le texte relatif aux agents de l'Etat (décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006) sert donc de base de référence aux remboursements des frais des agents territoriaux. En pratique, seule l'indemnité de changement de résidence fait exception.

Les modalités de prise en charge des frais de déplacements temporaires (mission et stage) pour les agents de l'Etat ont été réaménagées à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019 par le décret n° 2019-139 et quatre arrêtés du 26 février 2019. Le texte relatif aux agents territoriaux a été modifié par le décret n° 2020-689 du 4 juin 2020 afin notamment d'ouvrir aux collectivités et aux établissements publics locaux la possibilité de déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas et de décider, par voie de délibération, de leur remboursement aux frais réels, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire.

**BÉNÉFICIAIRES****Personnels territoriaux concernés**

- Agents titulaires et stagiaires en position d'activité ou détachés dans la collectivité.
  - Agents contractuels au sens de la loi du 26 janvier 1984.
- La durée du travail (temps complet, temps non complet) ou les aménagements de cette durée (temps partiel) sont sans effet sur les conditions d'attribution et modalités de calcul des frais pris en charge par la collectivité, qui restent dus au taux plein.

**Autres personnes**

Les articles 2 et 3 du décret du 19 juillet 1991 définissent, outre les personnels en activité, deux autres catégories de bénéficiaires:

- Les personnes qui, sans recevoir de la collectivité une rémunération au titre de leur activité principale, sont appelées à effectuer des déplacements pour le compte de celle-ci; sont notamment concernées, les personnes extérieures à l'administration territoriale exerçant pour le compte de la collectivité une activité accessoire.

L'indemnisation des frais de déplacement intervient sur décision de l'autorité territoriale ou du fonctionnaire ayant reçu délégation à cet effet. Le remboursement est effectué dans les conditions prévues pour les déplacements temporaires.

- Les agents territoriaux et les personnes étrangères à la collectivité collaborant aux organismes consultatifs auxquels elle est intéressée. Le décret susvisé ne fixe aucune liste limitative de ces organismes désignés sous le terme générique de «commissions»



(ex: CAP, comités techniques, etc.).

D'une façon plus générale, la prise en charge est due pour tous les personnels dont les déplacements sont à la charge des collectivités (collaborateurs occasionnels du service public, stagiaires en vertu des conventions de stage dont les termes prévoient la prise en charge des frais de déplacement, emplois aidés et apprentis).

## NOTIONS ET DÉFINITIONS

La gestion des frais de déplacement implique le recours à plusieurs notions qu'il convient de définir.

### Résidence administrative ou résidence

C'est le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté ou le siège du centre de gestion ou de la délégation du CNFPT en cas de prise en charge des agents privés d'emploi.

### Résidence familiale

Désigne le lieu où se situe le domicile personnel de l'agent et non, dans le cas où ils n'habiteraient pas sous le même toit, celui où vivent son conjoint et ses enfants.

### Commune et département

L'article 4-3° du décret du 19 juillet 1991 définit la notion de commune en distinguant les frais de déplacement temporaire et les frais de changement de résidence.

- Pour les frais de déplacements temporaires, constituent une seule et même commune toute commune et les communes limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs. Toutefois, l'organe délibérant a la possibilité de déroger à cette définition réglementaire lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières.

- Pour les frais de changement de résidence, lorsqu'il est question de Paris en tant que commune, Paris et les communes suburbaines limitrophes constituent une seule et même entité.

Ces communes sont les suivantes: Aubervilliers, Pantin, Le Pré-Saint-Gervais, Les Lilas, Bagnolet, Montreuil, Fontenay-sous-Bois, Saint-Mandé, Vincennes, Nogent-sur-Marne, Joinville-le-Pont, Saint-Maurice, Charenton-le-Pont, Ivry-sur-Seine, Le Kremlin-Bicêtre, Gentilly, Montrouge, Malakoff, Vanves, Issy-les-Moulineaux, Boulogne-Billancourt, Saint-Cloud, Suresnes, Puteaux, Neuilly-sur-Seine, Levallois-Perret, Clichy, Saint-Ouen, Saint-Denis.

- Paris (département): pour l'application du décret, lorsqu'il est question de Paris en tant que département, Paris et les départements de la «petite couronne» (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne) constituent un seul et même département.

### Fonctionnaire

Le terme «fonctionnaire» s'entend du fonctionnaire territorial titulaire ou stagiaire.

### Membres de la famille

Pour être pris en compte, les membres de la famille doivent vivre habituellement sous le toit de l'agent.

### Concubin

Le concubin (ou le partenaire d'un pacte civil de solidarité: PACS) se voit reconnaître des droits analogues à ceux accordés au conjoint en matière d'indemnités pour frais de changement de résidence, sous réserve des dispositions suivantes.

La dispense de la condition de durée de service dans la précédente résidence administrative prévue pour le rapprochement des époux fonctionnaires au 1° de l'article 10 du décret du 19 juillet 2001, n'est pas applicable aux couples de concubins. Elle est, en revanche, applicable au partenaire d'un PACS.

L'ascendant du concubin n'est pas pris en compte pour la fixation des droits de l'agent en matière d'indemnité pour frais de changement de résidence.

Le concubinage est une situation de fait caractérisée par une communauté de vie notoire et permanente.

Pour être prise en compte, cette situation doit être établie avec certitude par la production de toute pièce prouvant qu'elle a déjà fait l'objet d'une reconnaissance par une autorité (mairie, commissariat...) ou un organisme administratif (Sécurité sociale...).

En effet, il n'entre pas dans la compétence de l'autorité administrative attribuant les indemnités pour frais de changement de résidence, de prendre une décision au sujet de cette situation. Elle ne peut que se ranger aux constatations faites pour d'autres décisions intéressant le couple. En revanche, aucune pièce justificative attestant le concubinage n'est à exiger des personnes qui ont un enfant commun dont la filiation est établie à l'égard de chacune d'elles.

### Enfant à charge

L'enfant susceptible d'être pris en compte pour l'application de certaines dispositions du décret est l'enfant du couple, l'enfant de l'agent, de son conjoint, de son concubin, y compris l'enfant adopté ou recueilli, à la charge de l'agent ou du couple. Cet enfant doit satisfaire, dans tous les cas, aux conditions qui correspondent à la notion d'enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales, précisée aux articles L. 512-3 et R. 512-2 du Code de la Sécurité sociale.

Il s'agit de l'enfant:

- jusqu'à la fin de l'obligation scolaire, c'est-à-dire âgé de moins de 16 ans révolus;

- après la fin de l'obligation scolaire, âgé de moins de 20 ans révolus et dont la rémunération mensuelle éventuelle n'excède pas 55% du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) horaire multiplié par 151,6.

L'âge de l'enfant est apprécié à la date d'installation du fonctionnaire ou de l'agent contractuel dans sa nouvelle résidence administrative. L'enfant à charge au sens des prestations familiales est pris en compte quel que soit le parent qui, dans le couple, détient ou détendrait la qualité d'allocataire.

En cas de séparation ou de divorce, est pris en compte l'enfant à l'égard duquel l'agent détient la qualité d'allocataire.

Peuvent également être pris en compte les enfants infirmes mentionnés à l'article 196 du Code général des impôts.

### Ascendant

L'ascendant de l'agent, de son conjoint, ou du partenaire d'un PACS

s'entend comme l'ascendant en ligne directe: père, mère, grand-père, grand-mère. La preuve qu'il réside habituellement sous le toit de l'agent est apportée par la production d'un certificat administratif (mairie). La preuve qu'il est à la charge de l'agent est fournie par la production d'un certificat de non-imposition. À défaut, peuvent être produits les avis d'imposition de l'agent portant sur les dernières années et sur lesquels figurent les déductions obtenues au titre de l'ascendant à charge.

### Affectation

La décision de l'autorité territoriale dont relève l'agent et qui conduit à un changement de résidence au sein de la collectivité ou de l'établissement public en application de l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

### Mutation

La décision de l'autorité territoriale accueillant un agent à l'occasion d'un changement de collectivité ou d'établissement en application de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

### MODALITÉS DE RÈGLEMENT DES INDEMNITÉS DE MISSION, D'INTÉRIM ET DE STAGE

Le paiement de ces indemnités est effectué à la fin du déplacement ou mensuellement, à terme échu, sur présentation d'états certifiés, et production des justificatifs de paiement des frais de transport et d'hébergement auprès du seul ordonnateur.

Des avances sur paiement peuvent être consenties aux agents sur leur demande. Les sommes avancées sont précomptées sur le mandat définitif, à l'appui duquel seront fournis tous les justificatifs nécessaires.

## 52. INDEMNITÉ DE MISSION

### RÉFÉRENCES

- Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (JO du 21 juillet 2001) modifié en dernier lieu par décret n°2020-689 du 4 juin 2020 (JO du 6 juin 2020)
- Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié et arrêté du 3 juillet 2006 (JO 4 juillet 2006) modifié en dernier lieu par arrêté du 29 juillet 2020 (JO du 6 août 2020)
- Arrêté du 26 février 2019 (JO du 28 février 2019)

### BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels.
- Personnes collaborant à l'action de la collectivité.

### CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Est considéré en mission, l'agent qui se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et familiale.

Le traitement, les suppléments pour charges de famille et les indemnités que peut percevoir un agent appelé à se déplacer sont ceux attachés à son emploi au lieu de son affectation.

Pour bénéficier d'un remboursement de ses frais de transport et

d'une prise en charge forfaitaire des frais de nourriture et de logement, l'agent envoyé en mission doit être muni au préalable d'un ordre de mission, signé par l'autorité territoriale ou par un fonctionnaire ayant reçu délégation à cet effet.

La validité de l'ordre de mission ne peut excéder douze mois. Toutefois, elle est prorogée tacitement pour les déplacements réguliers effectués au sein du département de la résidence administrative. Dans tous les cas, l'ordre de mission doit préciser les éléments nécessaires au calcul des droits de l'agent et notamment:

- l'objet du déplacement;
- le lieu de la mission;
- le mode de transport;
- la classe autorisée.

Il peut être collectif lorsque plusieurs agents sont appelés à effectuer ensemble le même déplacement.

### PRISE EN CHARGE DES FRAIS

#### Principes généraux

- La prise en charge des frais d'hébergement n'est possible que si une délibération fixe les taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement dans la limite du taux ministériel (Voir tableau ci-dessous en fonction du lieu de la mission).
- La prise en charge des frais d'hébergement n'est due que si des frais sont réellement engagés par l'agent (production obligatoire de pièces justificatives).

En ce qui concerne les frais de repas, la communication ou non des justificatifs de paiement à l'ordonnateur dépend depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 du montant des frais de transport engagés par l'agent:

- lorsque les frais de transport sont inférieurs à 30 €, les agents doivent simplement conserver leurs justificatifs de et de frais de repas et (de frais de transport) jusqu'à leur remboursement par l'employeur. Leur communication n'est requise qu'en cas de demande expresse de l'ordonnateur;
- lorsque les frais de transport sont supérieurs à 30 €, les agents doivent obligatoirement communiquer l'ensemble des justificatifs de leurs frais de repas et de transport (en plus de ceux relatifs aux frais d'hébergement).
- Les collectivités peuvent vérifier la nécessité des frais engagés compte tenu des caractères du déplacement (urgence, durée, programme...) et des prestations en nature ou des indemnités dont l'agent a pu bénéficier au cours du déplacement
- Les collectivités peuvent passer des conventions avec les compagnies de transport, les établissements hôteliers et de restauration, les agences de voyage, pour l'organisation des transports et l'accueil des agents en déplacement (SNCF, UGAP...). Une possibilité de versement d'acomptes aux compagnies ou agences est ouverte, dans le cas de commandes ponctuelles.

### Modalités et montant de l'indemnité de mission

L'indemnité journalière de mission se compose de deux indemnités de repas et d'une indemnité de nuitée.

- Indemnité de repas: 17,50 € en métropole et en Outre-mer à l'exclusion de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie et des îles Wallis et Futuna (effet: 1<sup>er</sup> janvier 2020)
- Indemnité de nuitée: taux maximum (effet: 1<sup>er</sup> mars 2019).

Lieu de mission*	Taux du remboursement (incluant le petit-déjeuner)
Paris intra-muros	110 €
Communes du Grand Paris**	90 €
Communes de plus de 200 000 habitants	90 €
Autres communes de métropole et communes de l'Outre-mer***	70 €

\* Le taux est fixé à 120€, quel que soit le lieu de la mission, pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés, à la condition qu'ils soient en situation de mobilité réduite.

\*\* Voir la liste dans le décret n°2015-1212 du 30 septembre 2015.

\*\*\* A l'exclusion de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie et des îles Wallis et Futuna

### REMARQUES

A la condition d'avoir délibéré en ce sens, les collectivités territoriales peuvent, depuis le 7 juin 2020 déroger au mode forfaitaire de prise en charge des frais de repas en prévoyant leur remboursement au réel sur production de justificatifs de paiement auprès de l'employeur (exclusivement) et dans la limite du taux de 17,50 € (décret n°2020-689 du 4 juin 2020).

Par ailleurs, les collectivités peuvent par délibération fixer pour une durée limitée des règles dérogatoires aux taux des indemnités de mission lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières. La délibération doit préciser sa durée d'application. Les règles dérogatoires d'indemnisation adoptées ne peuvent, en aucun cas, conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée.

Les indemnités de mission, d'intérim et de stage ne sont cumulables ni entre elles, ni avec d'autres indemnités ayant le même objet. Elles sont cumulables avec les indemnités pour frais de transports des personnes (Voir la fiche n°55).

L'exonération des cotisations de sécurité sociale est placée sous la condition d'une utilisation de cet avantage conformément à son objet (application de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale).

### CAS PARTICULIER DES AGENTS EN MISSION À L'ÉTRANGER

Le décret n°2007-23 du 5 janvier 2007 a normalisé le principe du remboursement des frais de déplacement des agents territoriaux à l'étranger: une délibération de principe autorisant un tel remboursement n'est plus nécessaire.

L'agent en mission à l'étranger ouvre droit à la prise en charge de ses frais de transport, à des indemnités de mission et au remboursement de frais divers (frais de passeport ou de visas, par exemple). Les indemnités de mission sont destinées à couvrir les frais de repas et d'hébergement ainsi que des frais divers (frais de passeport ou de visas, par exemple).

Les taux des indemnités journalières de mission sont fixés par pays en euros ou en monnaie locale par un arrêté ministériel.

Le nombre des indemnités de mission attribuées est fonction du nombre de jours de mission.

Toutefois, dans le cas où l'agent est logé ou nourri gratuitement, l'indemnité journalière de mission est réduite dans la limite d'un pourcentage fixé à 65% lorsque l'agent est logé gratuitement et à 17,5% lorsqu'il est nourri à l'un des repas du midi ou du soir et à

35% lorsqu'il est nourri gratuitement aux repas du midi et du soir. L'agent doit produire les justificatifs de paiement de ses frais de transport, de mission et de ses frais divers auprès de l'ordonnateur pour prétendre à leur remboursement.

## 53. INDEMNITÉ D'INTÉRIM

### RÉFÉRENCES

► Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (JO du 21 juillet 2001)

► Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié et arrêté du 3 juillet 2006 modifié (JO 4 juillet 2006)

### NATURE DE L'INDEMNITÉ

Prise en charge des frais de séjour d'un agent désigné pour occuper temporairement un poste vacant hors de sa résidence administrative et familiale.

### BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels.
- Personnes collaborant à l'action de la collectivité.

### CONDITION D'OCTROI

Être désigné pour occuper un poste temporairement vacant hors de sa résidence administrative et familiale.

### MONTANT

Durant cette période l'agent peut prétendre à l'indemnisation de ses frais de nourriture et d'hébergement dont le montant est égal au taux des indemnités de mission (Voir la fiche n°52).

Elle est cumulable avec les indemnités pour frais de transports des personnes (Voir la fiche n°55).

## 54. INDEMNITÉ À L'OCCASION D'UN STAGE

### RÉFÉRENCES

► Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (JO du 21 juillet 2001)

► Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié et arrêté du 3 juillet 2006 modifié (JO du 4 juillet 2006)

► Arrêté du 26 février 2019 (JO du 28 février 2019)

### NATURE DE L'INDEMNISATION

L'indemnisation vise à prendre en charge les frais de séjour occasionnés par les déplacements des agents qui suivent une action de formation statutaire ou de formation continue organisée par ou à l'initiative de l'administration en vue de la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation personnelle des agents territoriaux (dispense de service, congé formation, congé pour bilan de compétences, congé pour validation de l'expérience professionnelle prévus par le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007) et les préparations aux concours et examens n'ouvrent droit à aucune prise en charge des frais de séjour ou de transport.

**BÉNÉFICIAIRES**

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels.
- Personnes collaborant à l'action de la collectivité.

**MODALITÉS D'INDEMNISATION**

- L'agent appelé à suivre une action de formation statutaire (autre que la formation d'intégration) ou une action de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française peut percevoir l'indemnité de mission (Voir la fiche n°52). L'indemnité n'est pas servie lorsque le repas est fourni gratuitement, il en est de même pour l'indemnité de nuitée lorsque le logement n'est pas facturé.

L'indemnité de repas et l'indemnité de nuitée sont réduites lorsque les intéressés ont la possibilité de se rendre dans un restaurant administratif ou de se loger dans un centre d'hébergement placé sous le contrôle de l'administration dans des proportions fixées par délibération.

- L'agent appelé à suivre une action de formation statutaire préalable à la titularisation ou une action de formation continue en vue de la formation professionnelle tout au long de la vie, perçoit des indemnités de stage déterminées à partir d'un taux de base égal à 9,40€ au 1er novembre 2006 (pour la métropole).

*NB: Jusqu'au 6 juin 2020, le suivi d'une action de formation continue ouvrait droit au versement de l'indemnité de mission, l'indemnité de stage étant réservée à la formation d'intégration (QE n°20326 JO (S) du 8 mars 2012). La modification du mode d'indemnisation pour la formation continue résulte des renvois opérés à la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale, par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 dans sa rédaction issue du décret n°2020-689 du 4 juin 2020.*

**Premier cas**

Stagiaires logés gratuitement par l'Etat et ayant la possibilité de prendre leurs repas dans un restaurant administratif ou assimilé.

Pendant les huit premiers jours	2 taux de base
Du neuvième jour à la fin du sixième mois	1 taux de base
Du septième mois jusqu'à la fin de la deuxième année de stage	1/2 taux de base

Les indemnités prévues ci-dessus ne sont pas susceptibles d'être allouées aux personnels nourris gratuitement par l'Etat à l'un des deux principaux repas.

**Deuxième cas**

Stagiaires non logés gratuitement par l'Etat mais ayant la possibilité de prendre leurs repas dans un restaurant administratif ou assimilé.

Pendant le premier mois	3 taux de base
Du deuxième mois jusqu'à la fin du sixième mois	2 taux de base
Du septième mois jusqu'à la fin de la deuxième année de stage	1 taux de base

Les indemnités prévues ci-dessus sont réduites de moitié pour les personnels nourris gratuitement par l'Etat à l'un des deux principaux repas.

**Troisième cas**

Stagiaires logés gratuitement par l'Etat mais n'ayant pas la possibilité de prendre leurs repas dans un restaurant administratif ou assimilé.

Pendant les huit premiers jours	3 taux de base
Du neuvième jour à la fin du troisième mois	2 taux de base
Du quatrième mois jusqu'à la fin du sixième mois	1 taux de base
Du septième mois jusqu'à la fin de la deuxième année de stage	1/2 taux de base

**Quatrième cas**

Stagiaires non logés gratuitement par l'Etat et n'ayant pas la possibilité de prendre leurs repas dans un restaurant administratif ou assimilé.

Pendant le premier mois	4 taux de base
Du deuxième mois jusqu'à la fin du troisième mois	3 taux de base
Du quatrième mois jusqu'à la fin du sixième mois	2 taux de base
Du septième mois jusqu'à la fin de la deuxième année de stage	1 taux de base

**REMARQUES**

L'indemnité de stage et l'indemnité de mission sont exclusives l'une de l'autre.

Les collectivités territoriales peuvent par délibération fixer pour une durée limitée des règles dérogatoires aux taux des indemnités de mission et de stage lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières. La délibération doit préciser sa durée d'application. Les règles dérogatoires d'indemnisation adoptées ne peuvent, en aucun cas, conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée. L'indemnisation des frais de séjour est cumulable avec les indemnités pour frais de transports des personnes.

L'exonération des cotisations de sécurité sociale est placée sous la condition d'une utilisation de cet avantage conformément à son objet (application de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale).

**55. INDEMNITÉ POUR FRAIS DE TRANSPORT DES PERSONNES****RÉFÉRENCES**

- Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 modifié (JO du 21 juillet 2001)
- Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié (JO du 4 juillet 2006)
- Arrêté du 3 juillet 2006 modifié (JO du 4 juillet 2006)
- Arrêté du 26 février 2019 (JO du 28 février 2019)

**NATURE DE L'INDEMNITÉ**

Les déplacements doivent être nécessités par l'exercice normal des fonctions. Les trajets domicile-travail ne peuvent donner lieu à aucun remboursement sous réserve des dispositions du 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.

• Cas particulier des déplacements effectués à l'intérieur du territoire de la commune où s'effectue le déplacement temporaire, de la commune de résidence administrative ou de résidence familiale: La prise en charge ne peut être effectuée que si l'autorité territoriale le décide, et si la commune est dotée d'un réseau de transports en commun régulier.

La prise en charge est dans ce cas effectuée dans la limite du tarif le moins onéreux du moyen de transport en commun le mieux adapté au déplacement.

• Cas particulier des agents itinérants:

Le remboursement peut avoir lieu dans la limite du tarif de l'abonnement le mieux adapté aux déplacements sous réserve qu'il soit source d'économie par rapport à un remboursement organisé dans les conditions du paragraphe précédent. En outre, l'organe délibérant peut déterminer des fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun, au titre desquelles peut être allouée une indemnité forfaitaire. Cette indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités ayant le même objet.

L'ensemble de la prise en charge des frais de transports des personnes est assuré dans la limite des crédits disponibles.

## 1. Utilisation d'un véhicule personnel terrestre à moteur (automobile, motocyclette, vélomoteur ou autre véhicule à moteur)

### CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'usage du véhicule personnel pour les besoins du service requiert une autorisation du chef de service et la souscription personnelle d'une police d'assurance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité civile personnelle (article 1382 à 1384 du Code civil) ainsi que la responsabilité de la collectivité ou de l'établissement public employeur y compris dans le cas où celle-ci est engagée vis-à-vis des personnes transportées.

La police doit en outre comprendre l'assurance contentieuse. Une assurance complémentaire pourra également être souscrite par l'agent pour les autres risques. Si l'agent ne la souscrit pas, il doit officiellement reconnaître qu'il est son propre assureur pour ce risque. Matériellement il appartient à la collectivité de faire remplir une attestation à l'agent par laquelle il précise sa situation au regard de ces risques complémentaires et prend connaissance de l'absence de couverture des risques, vol, incendie, dégâts de toutes sortes et privation de jouissance en l'absence d'assurance complémentaire. En tout état de cause de tels dégâts, tout comme les accroissements de cotisations d'assurance consécutifs à un accident ne peuvent donner lieu à aucune indemnisation de l'agent. Les agents peuvent utiliser leur véhicule terrestre à moteur, sur autorisation de leur chef de service, quand l'intérêt du service le justifie.

### MONTANTS

En métropole et outre-mer, l'agent autorisé à utiliser son véhicule terrestre à moteur pour les besoins du service est indemnisé de ses frais de transport soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques,

dont les taux sont fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de l'outre-mer. L'agent en poste à l'étranger, autorisé à utiliser son véhicule terrestre à moteur pour les besoins du service, est indemnisé de ses frais de transport sur la base d'une indemnité kilométrique forfaitaire calculée selon une formule fixée par un arrêté conjoint du ministre chargé des affaires étrangères, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

Le tableau ci-dessous mentionne le montant des indemnités kilométriques pour la métropole et l'outre-mer à l'exclusion de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie et des îles Wallis et Futuna à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019 (arrêté min. du 26 février 2019).

Catégories (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Au-delà de 10 000 km
de 5 CV et moins	0,29 €	0,36 €	0,21 €
de 6 et 7 CV	0,37 €	0,46 €	0,27 €
de 8 CV et plus	0,41 €	0,50 €	0,29 €

Les agents itinérants bénéficient d'une indemnité forfaitaire dont le montant maximum annuel est égal à 615 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, contre 210 €, auparavant (arrêté min. du 28 décembre 2020, JO du 31 décembre 2020).

Les impôts et taxes liés à l'usage du véhicule ne peuvent en aucun cas donner lieu à remboursement.

Les frais de péages autoroutiers peuvent faire l'objet de remboursement sur pièces justificatives.

## 2. Utilisation d'un véhicule personnel autre qu'un véhicule terrestre à moteur

Lorsque l'agent a utilisé un véhicule personnel, autre qu'un véhicule terrestre à moteur, il est remboursé des frais occasionnés par cette utilisation sur autorisation du chef de service quand l'intérêt du service le justifie.

## 3. Utilisation de taxis ou de véhicules de location

Les conditions d'autorisation d'utilisation de taxis ou de véhicules de location donnant lieu à remboursement ont été assouplies par le décret n°2007-23 du 5 janvier 2007: l'autorité territoriale peut autoriser le remboursement des frais d'utilisation d'un taxi ou d'un véhicule de location quand l'intérêt du service le justifie.

## 4. Utilisation des transports en commun

L'autorité territoriale qui autorise le déplacement choisit le moyen de transport au tarif le moins onéreux et, lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement

## 5. Cas particuliers

- Concours ou examens professionnels: l'agent appelé à se présenter aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou un examen professionnel organisé par l'administration hors de ses résidences administrative et familiale peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport aller-retour. Ces frais ne peuvent être pris en charge que pour un aller-retour par année civile. Il peut être dérogé à cette disposition dans les cas



où l'agent est appelé à se présenter aux épreuves d'admission d'un concours. Une délibération autorisant d'une manière générale la prise en charge des frais de transport lors de l'admission d'un agent à un concours est alors nécessaire.

- Transport du corps d'un agent décédé: les ayants droit de l'agent décédé au cours d'un déplacement peuvent bénéficier du remboursement des frais de transport du corps après demande présentée dans un délai d'un an à compter du décès et sur présentation des pièces justificatives.

#### MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS DES PERSONNES

La prise en charge des frais de transport est effectuée sur présentation d'états certifiés.

En outre, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019, la communication ou non des justificatifs de paiement auprès du seul ordonnateur dépend du montant des frais de transport figurant dans l'état de frais:

- lorsque les frais de transport sont supérieurs à 30 €, les agents doivent obligatoirement communiquer l'ensemble des justificatifs de leurs frais de transport (et de repas);
- lorsque les frais de transport sont inférieurs à 30 €, les agents doivent simplement conserver leurs justificatifs de frais de transport et de frais de repas jusqu'à leur remboursement par l'employeur. Leur communication n'est requise qu'en cas de demande expresse de l'ordonnateur.

Sont concernés les frais engagés par l'agent:

- en cas d'utilisation des transports en commun;
- en cas d'utilisation de parcs de stationnement et de péage d'autoroute pour le véhicule personnel;
- en cas d'utilisation de taxis ou de véhicules de location;
- en cas d'utilisation d'un véhicule personnel autre qu'un véhicule terrestre à moteur;
- pour le transport du corps d'un agent décédé au cours d'un déplacement temporaire.

Pour l'ensemble de ces frais, des avances sur paiement, peuvent être consenties sur la demande des agents. Les sommes avancées sont précomptées sur le mandat définitif, qui sera établi avec tous les justificatifs nécessaires. L'exonération des cotisations de Sécurité sociale est placée sous la condition d'une utilisation de cet avantage conformément à son objet (application de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale).

## 56. INDEMNITÉ POUR CHANGEMENT DE RÉSIDENCE ADMINISTRATIVE

#### RÉFÉRENCES

- Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (JO du 21 juillet 2001)
- Décret n°90-437 du 28 mai 1990, modifié (JO du 30 mai 1990)
- Arrêté du 26 novembre 2001 (JO du 4 décembre 2001)

#### NATURE DE L'INDEMNITÉ

Il s'agit de l'indemnisation des frais de changement de résidence occasionnés par les déplacements des agents à la suite d'une affecta-

tion définitive dans une commune différente de celle dans laquelle ils étaient antérieurement affectés et prononcée, soit par la même autorité territoriale dans le cas d'un changement d'affectation, soit par l'autorité de la collectivité d'accueil dans le cas d'une mutation. Dès lors que l'agent remplit les conditions d'attribution il s'agit d'un droit.

#### BÉNÉFICIAIRES

Agents titulaires, stagiaires et contractuels.

#### CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Conditions liées aux motifs du changement de résidence

L'indemnité forfaitaire, totale ou réduite, doit être accordée lorsque les changements de résidence résultent des hypothèses suivantes:

#### Faits ouvrant droit à l'indemnité de changement de résidence majorée de 20% et à une prise en charge intégrale des frais de transport des personnes:

- L'affectation d'office prononcée à la suite de la suppression, du transfert géographique ou de la transformation de l'emploi occupé.
- La mutation au sein de la collectivité afin de pourvoir une vacance d'emploi compromettant le bon fonctionnement et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen. Le changement de service doit comporter changement de résidence et avis de la commission administrative paritaire.
- La prise en charge par le CNFPT ou un centre de gestion à la suite d'une décharge de fonction, d'une non-réintégration après détachement ou d'une suppression d'emploi. L'indemnité n'est versée au fonctionnaire qui n'a pas été affecté dans un nouveau poste, qu'au terme d'un délai d'un an à compter de la prise en charge. Les taux retenus seront ceux applicables à la fin de cette période.
- Le recrutement d'un fonctionnaire suite à une suppression d'emploi par une collectivité englobant la collectivité d'origine ou par la collectivité ou l'établissement à qui ont été transférées certaines activités de la collectivité d'origine.
- La promotion de grade ou par assimilation:
  - la nomination dans un autre cadre d'emplois de même catégorie ou de catégorie supérieure.
  - la nomination après concours d'un agent de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière dans un cadre d'emplois de même catégorie ou de catégorie supérieure.
- La nomination par voie de détachement dans un emploi fonctionnel.
- La réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée comportant reprise des fonctions dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions, à la demande de l'administration ou à la demande de l'agent pour des motifs liés à son état de santé.

- La réintégration après détachement pour l'accomplissement d'un stage d'une période de scolarité ou d'un cycle de préparation à un concours dans une résidence différente de la précédente. L'affectation doit être imposée par l'administration ou s'accompagner d'une promotion de grade.

- La réintégration après un congé de formation personnelle dans une résidence différente de la précédente, imposée par l'administration.

**Faits ouvrant droit à une indemnité de changement de résidence réduite de 20% et à une prise en charge des frais de transport des personnes limitée à 80% des sommes engagées:**

- La mutation ou l'affectation dans une nouvelle résidence administrative à la demande de l'agent, comptant 5 années dans sa précédente résidence administrative.

Ce délai est ramené à 3 ans lorsque le précédent changement de résidence est lié à une promotion de grade ou lorsqu'il s'agit d'une première affectation dans le cadre d'emplois. Dans le décompte du délai, ne sont pas considérés comme changement de résidence, les changements non indemnisés et ceux liés à une affectation d'office, à une prise en charge, ou un recrutement à la suite d'une suppression d'emploi par une collectivité englobant la collectivité d'origine ou bénéficiant d'un transfert de compétences. Le temps passé dans ces diverses situations concourt au délai de 5 ou 3 ans. De même sont pris en compte les services accomplis en qualité d'agent contractuel s'il s'agit de la première affectation en qualité de fonctionnaire. Ne sont, en revanche, pas comptées dans le délai les périodes passées:

- en congé de longue durée et longue maladie;
- en disponibilité;
- en congé parental;
- au service national.

Aucun délai n'est requis lorsque la mutation ou l'affectation a pour objet de réunir dans un même département ou deux départements limitrophes un fonctionnaire territorial et son conjoint (ou partenaire d'un PACS) fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique territoriale, hospitalière, de l'Etat, magistrat ou militaire. Cette dispense de la durée de service ne s'applique pas aux concubins.

La condition de durée de service précédemment déterminée doit également être remplie pour tous les autres cas visés ci-dessous, dès lors que le changement de résidence intervient à la demande de l'agent.

- Le détachement, lorsqu'il entraîne changement de résidence dans un emploi conduisant à pension de la CNRACL, à l'exception du détachement pour suivre un stage, une période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours. Il en est de même en ce qui concerne la réintégration au terme de ce détachement.

- L'affectation, dans une autre résidence administrative à la demande de l'agent et sans changement de grade après un détachement pour suivre une période de stage préalable à la titularisa-

tion, de scolarité ou un cycle de préparation à un concours.

- La mise à disposition d'une collectivité territoriale ou la réintégration à l'issue de cette mise à disposition.

- Le détachement d'un fonctionnaire de l'Etat ou hospitalier dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale ou la réintégration de ce fonctionnaire au terme du détachement.

- La réintégration après un congé parental comportant changement de résidence.

- La réintégration après une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins au conjoint, à un enfant, à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, pour suivre son conjoint astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

- La réintégration après un congé de longue maladie ou de longue durée, lorsque le changement de résidence est demandé par l'agent pour un motif autre que lié à son état de santé.

- L'affectation, à la demande de l'agent, à l'issue d'un congé de formation personnelle dans une résidence différente de celle antérieure au congé.

- L'affectation entraînant changement de résidence au sein de la collectivité dans une localité préalablement demandée par l'agent, afin de pourvoir une vacance d'emploi compromettant le bon fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen. Dans ce cas la condition de durée de service n'est pas exigée.

*NB: On observera que le texte ne prévoit pas d'indemnité de changement de résidence au profit des agents détachés pour suivre une période de scolarité ou un cycle de préparation à un concours: le détachement pour stage s'inscrit dans le cadre d'une nomination.*

**Cas des agents contractuels**

- L'indemnité de changement de résidence est majorée de 20% et la prise en charge des frais de transport versée intégralement lorsque le changement de résidence administrative est rendu nécessaire par le changement d'affectation imposé par l'administration après:

- La suppression, le transfert ou la transformation du poste.
- La nécessité de pourvoir un poste vacant dont la vacance compromet le fonctionnement du service et qu'il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen.
- Le recrutement par une collectivité englobant la collectivité d'origine à la suite d'une suppression d'emploi ou d'un transfert de compétences.

- La nomination à un premier emploi de fonctionnaire à condition de remplir la condition de 5 années de service détaillée ci-dessus pour la mutation.

Le versement de l'indemnité pour changement de résidence n'est qu'une possibilité, qui ne pourra pas être cumulée avec la prime spéciale d'installation.

- La nomination dans un emploi hiérarchiquement supérieur.
- Le réemploi dans une nouvelle résidence administrative, non recherchée par l'agent, après un congé de grave maladie, ou de formation personnelle.

- L'indemnité de changement de résidence est versée avec un abattement de 20% et la prise en charge des frais de transport limitée à 80% des frais de transport des personnes lorsque le changement de résidence est lié à :

- un changement d'affectation demandé par l'agent,
- un réemploi après congé de grave maladie ou de formation dans une résidence différente de la résidence antérieure, à la demande de l'agent,
- un réemploi après un congé parental ou un congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 8 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus, dans une résidence différente de celle antérieure au congé.

L'agent contractuel doit remplir la condition de 5 années dans sa précédente résidence administrative, détaillée ci-dessus pour la mutation déduction faite de la durée des congés non rémunérés, des congés de grave maladie et des périodes d'accomplissement du service national.

(Voir tableau p.65).

#### Faits n'ouvrant pas droit à indemnisation

- L'agent n'a droit à aucun remboursement ou indemnisation dans tous les cas autres que ceux cités ci-dessous.

Il s'agit notamment des cas de première nomination dans la fonction publique, de mise en disponibilité, de détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension CNRACL, ou pour suivre une période de scolarité ou de préparation à un concours, retraite.

Il en est de même des cas d'affectation « provisoire » quel que soit le cas de changement de résidence.

Toutefois les affectations « provisoires » qui se prolongent au-delà de 2 ans peuvent ouvrir droit à indemnité pour changement de résidence sur la base des taux applicables à la fin de cette période dans les cas prévus pour les agents titulaires et contractuels.

- L'agent peut prétendre à la prise en charge de ses propres frais à condition que ceux-ci n'aient pas été pris en charge par l'employeur de son conjoint, partenaire d'un PACS ou concubin.

Dans ce cas, il appartient à chaque collectivité ou administration de régler les frais afférents à l'agent concerné.

- L'agent, avec les mêmes réserves, peut prétendre à la prise en charge des frais de son conjoint ou concubin si l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :

- Les ressources personnelles du conjoint, du partenaire d'un PACS ou du concubin doivent être inférieures ou égales au traitement afférent à l'indice brut 244, indice majoré 290, soit le traitement minimum de la fonction publique. Il convient donc le cas échéant de tenir compte de toutes les revalorisations de ce minimum.

- Le montant des ressources cumulées du ménage ne doit pas excéder 3 fois et demie le traitement afférent à l'indice brut 244 soit le traitement minimum de la fonction publique défini ci-dessus.

Dérogations: lorsque les deux conjoints, partenaires d'un PACS ou concubins sont fonctionnaires et disposent d'un droit propre à l'indemnité forfaitaire pour changement de résidence, la condition de ressources n'est pas exigée.

- L'agent, sous les mêmes réserves, peut prétendre à la prise en charge des frais des autres membres de la famille, s'il prouve qu'ils vivent habituellement sous son toit.

La prise en charge des frais de changement de résidence des membres de la famille de l'agent ne peut être engagée que si celle-ci l'accompagne à son nouveau poste ou le rejoint dans un délai au plus égal à 9 mois à compter de sa date d'installation administrative.

Un délai d'anticipation de 9 mois peut être accordé aux membres de la famille pour des motifs tirés de la scolarité des enfants à charge. La prise en charge de la famille ne peut être effectuée qu'au titre de l'un ou l'autre des conjoints ou concubins.

#### MONTANT

La prise en charge comporte, d'une part, les frais de transport des personnes (Voir la fiche n°55); et d'autre, une indemnité forfaitaire. Si l'agent utilise son véhicule personnel pour son déplacement, il peut bénéficier d'indemnités kilométriques. Ce montant est calculé sur le parcours compris entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative de l'agent, à l'exception des agents qui quittent ou accèdent à un logement, à l'intérieur de la même résidence administrative, pour lesquels la distance kilométrique est évaluée forfaitairement.

#### Cas où un logement meublé est fourni par l'employeur:

Indemnité de prise en charge des bagages:  $I = 303,53 + (0,68 \times DP)$

D = distance kilométrique

P = poids forfaitaire des bagages fixé en tonnes comme suit:

Bénéficiaire	Agent	Conjoint <sup>(1)</sup>	Enfant/ascendant <sup>(2)</sup>
Poids en tonne	0,600	0,400	0,200
de 6 et 7 CV	0,32	0,39	0,23
de 8 CV et plus	0,35	0,43	0,25

(1) Le partenaire d'un pacte civil de solidarité ou le concubin. (2) Ou par ascendant à charge.

Le montant de l'indemnité de prise en charge des personnes est fixé par rapport au taux de l'indemnisation des frais de transport de la personne.

#### Cas où l'agent ne dispose pas d'un logement meublé fourni par l'administration dans sa nouvelle résidence:

I = montant indemnité forfaitaire

D = distance kilométrique

V = volume du mobilier transporté

- si le produit DV (distance kilométrique et volume du mobilier) est égal ou inférieur à 5000, le montant de l'indemnité est égal à:  $568,94 + (0,18 \times VD)$

- si le produit DV est supérieur à 5000, le montant de l'indemnité est égal à:  $1137,88 + (0,07 \times VD)$ .

Le volume du mobilier transporté est fixé forfaitairement comme suit en m<sup>3</sup>:

Bénéficiaire	Agent	Conjoint <sup>(1)</sup>	Enfant/ascendant <sup>(2)</sup>
Volume	14 m <sup>3</sup>	22 m <sup>3</sup>	3,5 m <sup>3</sup>

(1) Le partenaire d'un pacte civil de solidarité ou le concubin. (2) Ou par ascendant à charge.

Lorsqu'il vit seul, l'agent, célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps ou ayant dissous un pacte civil de solidarité qui a au moins un enfant ou ascendant à charge bénéficie du volume total prévu pour un agent marié, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage, diminué du volume fixé pour un enfant ou un ascendant.

Lorsqu'il vit seul, l'agent veuf sans enfant bénéficie du volume total prévu pour un agent marié, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage diminué de la moitié du volume fixé pour le conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin. Pour les déplacements entre la France continentale et la Corse s'ajoute une indemnité complémentaire dont le taux est fixé comme suit.

Dans le cas d'un déplacement entre la France continentale et une île côtière non reliée au continent l'indemnité complémentaire est égale à 50 % du complément prévu pour la Corse.

Bénéficiaire	Agent	Conjoint <sup>(1)</sup>	Enfant/ascendant <sup>(2)</sup>
Montant	691,21 €	1 036,05 €	197,73 €

(1) Le partenaire d'un pacte civil de solidarité ou le concubin. (2) Ou par ascendant à charge.

## MODALITÉ DE PRISE EN CHARGE

### Principe

L'indemnité de changement de résidence est à la charge de la collectivité d'accueil.

### Exceptions

- Elle est à la charge de la collectivité d'origine dans le cas où l'agent est pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion, dans le cadre des articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984. Il en est de même en cas de recrutement du fonctionnaire, à la suite d'une suppression d'emploi, par une collectivité englobant la collectivité d'origine ou par la collectivité à qui ont été transférées certaines activités de la collectivité d'origine.

- Elle est partagée par moitié entre les deux collectivités en cas de mutation en vue de rapprocher un fonctionnaire de son conjoint fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique territoriale, fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière, soit dans un même département, soit dans deux départements limitrophes. Sont exclus les concubins.

## VERSEMENT

### Indemnités forfaitaires

Le paiement est effectué sur demande présentée par le bénéficiaire dans un délai de 12 mois à compter du changement de résidence administrative. Le défaut de demande dans le délai empêche défi-

nitivement le remboursement. L'indemnité n'est définitivement acquise, que si dans l'année qui suit la date du changement de résidence administrative, l'agent justifie que tous les membres de la famille pris en compte pour calcul de l'indemnité, l'ont effectivement rejoint dans sa nouvelle résidence familiale. À défaut, si l'agent n'a pas transféré sa résidence familiale, ou que les membres de sa famille ne l'y ont pas rejoint l'indemnité sera reversée en toute ou partie.

Cette indemnité ne peut pas faire l'objet d'avances. Toutefois, dans le cas où un logement meublé n'est pas remis par l'administration, l'indemnité peut être payée au plus tôt 3 mois avant le changement de résidence administrative. Le transfert de la résidence familiale ne doit pas être réalisé plus de 9 mois avant le changement de résidence administrative.

L'exonération des cotisations de sécurité sociale est subordonnée à la production des justificatifs des dépenses réellement engagées (application de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale).

### Frais de transport des personnes

Utilisation du véhicule personnel avec octroi d'indemnités kilométriques ou indemnisation sur la base du tarif public de voyageurs le moins onéreux: le paiement est effectué au vu d'états certifiés, appuyés des justificatifs nécessaires, à la fin du déplacement. Véhicules de louage, transports en commun: le paiement est effectué sur présentation d'états certifiés et des justificatifs nécessaires.

*NB: Une avance sur remboursement peut être consentie à la demande de l'agent.*

**Conditions de prise en charge des frais de changement de résidence propre à l'agent: situation des fonctionnaires**

Prise en charge de l'indemnité de changement de résidence majorée de 20 % et de la totalité des frais de transport de personnes	Plafonnement à 80 % de l'indemnité et des frais de transport
<b>A. AFFECTATION ET MUTATION</b>	
Affectation d'office suite à suppression, transfert géographique ou transformation de l'emploi occupé (sans condition d'ancienneté). • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 1° a	Affectation sur demande de l'agent suite à suppression, transfert géographique ou transformation de l'emploi; si l'agent remplit les conditions d'ancienneté dans sa précédente résidence administrative de 5 ou 3 ans. • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 1°
Affectation d'office pour combler une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service (sans condition d'ancienneté). • Loi 84-53 du 26.01.84 - art 52 • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 1° b	Affectation sur demande de l'agent suite à une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service, si l'agent remplit la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans sa précédente résidence administrative. • Loi 84-53 du 26.01.84 - art 52 • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10
Première nomination à un emploi de fonctionnaire d'un agent contractuel qui remplit la condition d'ancienneté dans sa précédente résidence administrative de 5 ou 3 ans prévue pour la mutation. • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 11	Mutation ou affectation demandée par l'agent qui a accompli 5 ans dans sa précédente résidence administrative. • Loi 84-53 du 26.01.84 - art 51 • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9, art 10 1°  Mutation ou affectation demandée par l'agent qui a accompli 3 ans après sa première affectation dans le cadre d'emplois ou après un changement de résidence lui-même consécutif à un avancement de grade et situations assimilées (nomination dans un autre cadre d'emplois, voir c) infra). • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 1°  Mutation et affectation demandées par un fonctionnaire pour se rapprocher dans le même département ou limitrophe, de son conjoint (et non de son concubin), fonctionnaire ou contractuel quelle que soit la fonction publique, Etat, territoriale, hospitalière, militaire ainsi que les magistrats (sans condition d'ancienneté). • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10
<b>B. SUPPRESSION D'EMPLOI ET PRISE EN CHARGE</b>	
Prise en charge par le CNFPT ou le centre de gestion consécutive à une suppression d'emploi, une fin de détachement, de disponibilité d'office pour maladie ou pour raisons familiales ou une fin de détachement sur emploi fonctionnel (*) (sans condition d'ancienneté). • Loi 84-53 du 26.01.84 - art 53, 67 et 97 • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 2° a)  Recrutement du fonctionnaire à la suite d'une suppression d'emploi par une collectivité englobant la collectivité d'origine ou par un établissement exerçant des compétences transférées par celle-ci (sans condition d'ancienneté). • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 2° b)	
<b>C. PROMOTION DE GRADE ET SITUATIONS ASSIMILÉES</b>	
Changements consécutifs à une nomination dans un autre cadre d'emplois de même catégorie ou catégorie supérieure (sans condition d'ancienneté). • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 3° a)  Nomination après concours d'un agent de la fonction publique de l'Etat ou hospitalière dans un cadre d'emplois de même catégorie ou supérieure (sans condition d'ancienneté). • Loi 84-53 du 26.01.84 - art 36 - Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 3° b)  Changement consécutif à un avancement de grade (sans condition d'ancienneté). • Loi 84-53 du 26.01.84 - art 79 - Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 3°	
<b>D. EMPLOI FONCTIONNEL</b>	
Nomination dans un emploi fonctionnel. • Loi 84-53 du 26.01.84 - art 53 • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 4°	



(Suite)

Prise en charge de l'indemnité de changement de résidence majorée de 20 % et de la totalité des frais de transport de personnes		Plafonnement à 80 % de l'indemnité et des frais de transport
<b>E. POSITIONS ADMINISTRATIVES</b>		
<b>Mise à disposition</b>		
		Prononcé et cessation de la mise à disposition auprès d'une collectivité locale ou un établissement public en relevant, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir a) ci-dessus). • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 5° 6°
<b>Congé de formation</b>		
Affectation d'office de l'agent dans une résidence différente de celle où il exerçait ses fonctions avant sa mise en congé (sans condition d'ancienneté). • Décret 2007-1845 du 26.12.2007 • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 7°		Affectation sur demande de l'agent dans une résidence différente de celle où il exerçait antérieurement ses fonctions, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir a) ci-dessus). • Décret 2007-1845 du 26.12.2007 • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 12°
<b>Congé de maladie</b>		
Affectation d'office ou sur demande de l'agent pour des raisons de santé dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions à l'issue d'un congé de longue maladie, longue durée (et sans doute de grave maladie, bien que le texte n'évoque pas les agents à temps non complet) (sans condition d'ancienneté). • Décret 91-298 du 20.03.91 - Décret 87-602 du 30.07.87 • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 5°		Affectation sur demande de l'agent et pour des motifs non liés à l'état de santé dans une localité autre que celle où il exerçait ses fonctions à l'issue d'un congé de longue maladie, longue durée et sans doute de grave maladie, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir A) ci-dessus). • Décret 91-298 du 20.03.91 - Décret 87-602 du 30.07.87 • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 11°
<b>Détachement</b>		
Affectation dans une nouvelle résidence à l'issue d'un détachement pour effectuer un stage consécutif à une nomination dans un cadre d'emplois de même catégorie ou de catégorie supérieure (sans condition d'ancienneté). • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 6°		Détachement dans un emploi conduisant à pension de retraite CNRACL et réintégration consécutive, sauf les cas de détachement pour stage, période de scolarité au cycle de préparation à un concours, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir A) ci-dessus et B - 1). • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 2° 3°
Affectation d'office à l'issue d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, des collectivités locales ou un établissement public administratif en relevant, y compris les établissements hospitaliers (sans condition d'ancienneté). • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 6°		Affectation sur demande et sans changement de grade à l'issue d'une période de scolarité ou d'un cycle de préparation à un concours dans une résidence différente de celle antérieure au détachement, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir a) ci-dessus). • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 4°
Affectation à l'issue d'un détachement pour suivre un cycle de préparation à un concours (sans condition d'ancienneté). • Décret 86-68 du 13.01.86 - Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 6°		Détachement et réintégration d'un fonctionnaire de l'Etat ou hospitalier dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir a) ci-dessus et B - 1). • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 7°
<b>Congé parental</b>		
		Réintégration à l'issue d'un congé parental dans une résidence différente de la résidence antérieure au congé sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir a) ci-dessus). • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 9°
<b>Disponibilité</b>		
		Réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire du pacte civil de solidarité (PACS) ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou pour suivre un conjoint astreint à déménager pour des raisons professionnelles, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir a). • Décret 86-68 du 13.01.86, art. 24 • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 10°

(Suite)

Prise en charge de l'indemnité de changement de résidence majorée de 20 % et de la totalité des frais de transport de personnes	Plafonnement à 80 % de l'indemnité et des frais de transport
<b>F. AFFECTATION PROVISOIRE</b>	
Si elle s'est prolongée au-delà de 2 ans et que l'agent entre dans l'un des cas d'ouverture ci-dessus décrits*. • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 13	Si elle s'est prolongée au-delà de 2 ans et que l'agent entre dans l'un des cas d'ouverture ci-dessus décrits*. • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 13

\* NB: L'indemnité de changement de résidence n'est pas cumulable avec la prime d'installation (QE n° 38534, JOAN (Q) du 10 novembre 2009).

### Conditions de prise en charge des frais de changement de résidence propre à l'agent: situation des contractuels

Prise en charge de l'indemnité de changement de résidence majorée de 20 % et de la totalité des frais de transport de personnes	Plafonnement à 80 % de l'indemnité et des frais de transport
<b>A. AFFECTATION ET MUTATION</b>	
Affectation d'office suite à suppression, transfert ou transformation de l'emploi. Affectation d'office pour combler une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service. Recrutement suite à suppression d'emploi par une collectivité englobant la collectivité d'origine ou par une collectivité ou un établissement bénéficiaire de transferts de compétences. • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 11 1°	Changement d'affectation sur demande. • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 12 1°
<b>B. EMPLOI SUPÉRIEUR</b>	
Nomination dans un emploi hiérarchiquement supérieur. • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 11 2°	
<b>C. POSITIONS ADMINISTRATIVES</b>	
<b>Maladie</b>	
Réemploi dans une résidence non recherchée par l'agent, différente de la résidence antérieure à l'issue d'un congé de grave maladie. • Décret 88-145 du 15.2.88 • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 11 3° a)	Réemploi sur demande dans une résidence différente de celle antérieure au congé, sous réserve de remplir la condition d'ancienneté de service de 5 ou 3 ans décrite au 1 a) ci-dessus. • Décret 88-145 du 15.2.88 • Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 12 2° a)
<b>Formation</b>	
Réemploi dans une résidence non recherchée par l'agent, différente de la résidence antérieure à l'issue d'un congé de formation. • Décret 88-145 du 15.2.88 - Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 11 3° b)	Réemploi sur demande dans une résidence différente de celle antérieure au congé, sous réserve de remplir la condition de service de 5 ou 3 ans décrite au 1 a) ci-dessus. • Décret 88-145 du 15.2.88 - Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 12 2° b)
<b>Congés non rémunérés</b>	
	Réemploi dans une résidence différente de celle antérieure au congé à l'issue d'un congé parental, et congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 8 ans (le nouveau congé visé pour aller chercher un enfant dans le cadre d'une adoption n'est pas évoqué), sous réserve de remplir la condition d'ancienneté de service de 5 ou 3 ans décrite au 1 a) ci-dessus. • Décret 88-145 du 15.2.88 - Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 12 3°
<b>D. AFFECTATION PROVISOIRE</b>	
Si elle s'est prolongée au-delà de 2 ans et que l'agent entre dans l'un des cas d'ouverture ci-dessus décrite (*).	Si elle s'est prolongée au-delà de 2 ans et que l'agent entre dans l'un des cas d'ouverture ci-dessus décrite (*).

\* NB: L'indemnité de changement de résidence n'est pas cumulable avec la prime d'installation (QE n° 38534, JOAN (Q) du 10 novembre 2009).

## 57. FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

### RÉFÉRENCES

- Articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du code du travail
- Décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 (JO du 10 décembre 2020)

### EFFET

11 décembre 2020 sous réserve de l'adoption d'une délibération

### NATURE DE L'INDEMNITÉ

Le forfait mobilités durables est une aide destinée à encourager les modes de transport alternatifs ou durables pour les trajets domicile-travail. Par son caractère facultatif (délibération), le dispositif se distingue de la prise en charge des frais d'abonnement de transports publics ou de service public de location de vélos qui s'impose aux employeurs.

### BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels de droit public.
- Agents de droit privé (selon la fiche pratique de la DGAFFP «Modalités du versement du forfait mobilités durables»).

### CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant instituant le dispositif au profit des agents de la collectivité et en définissant les modalités d'octroi dans les conditions fixées par le décret précité.

Le forfait mobilités durables s'applique aux déplacements :

- entre la résidence habituelle et le lieu de travail;
- à vélo (musculaire ou à assistance électrique) ou en covoiturage (passager ou conducteur);
- pendant une durée minimale de 100 jours au cours d'une année civile (utilisation de l'un des deux modes de transport éligibles, ou des deux alternativement).

La durée minimale est modulée en fonction :

- de la quotité de temps de travail (temps partiel);
- de la durée de présence: recrutement ou radiation des cadres en cours d'année, placement dans une position autre que l'activité.

### MONTANT

Montant annuel au 1<sup>er</sup> janvier 2021: 200 € (voir in fine les dispositions transitoires pour les trajets effectués en 2020).

Le montant est modulé à due proportion de la durée de présence de l'agent au cours de l'année, dans les mêmes cas que ceux prévus à propos de la durée minimale des modes de transport éligibles (voir ci-dessus).

### PROCÉDURE D'OCTROI

L'attribution du forfait mobilités durables intervient au terme des étapes suivantes :

- déclaration sur l'honneur certifiant l'utilisation de l'un ou des moyens de transport éligibles à déposer par l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé;

- versement au cours de l'année suivant celle du dépôt de la déclaration.

### CONTRÔLES

L'employeur est habilité à contrôler le bien fondé du contenu de la déclaration sur l'honneur.

Selon le mode de transport utilisé, le contrôle présente un caractère facultatif (vélo) ou obligatoire (covoiturage). Dans les deux cas, les modalités du contrôle sont laissées à la discrétion de l'employeur.

*NB: Dans sa fiche pratique («Modalités du versement du forfait mobilités durables»), la DGAFFP indique que l'attestation sur l'honneur de l'agent suffit à justifier de l'utilisation du vélo. Toutefois, en cas de doute manifeste, l'employeur peut demander à l'agent la production de tout justificatif, tel que les factures d'achat, d'assurance ou d'entretien.*

*A propos du covoiturage, sont cités les justificatifs suivants:*

- un relevé de facture (si passager) ou de paiement (si conducteur) à une plateforme de covoiturage;
- une attestation sur l'honneur si le covoiturage est réalisé en dehors d'une plateforme professionnelle;
- une attestation issue du registre de preuve de covoiturage.

### CUMUL

Non cumulable avec:

- remboursement des frais de transports publics ou du recours à un service public de location de vélos (50% de l'abonnement);
- logement de fonction sur le lieu de travail;
- véhicule de fonction;
- transport collectif gratuit;
- transport gratuit par leur employeur;
- allocation spéciale de transport susceptible d'être versée par l'employeur aux personnes en situation de handicap en région parisienne.

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR L'ANNÉE 2020

Sous réserve d'une délibération adoptée entre le 11 décembre et le 31 décembre 2020 pour les déplacements domicile-travail effectués à compter du 11 mai 2020 :

- réduction de moitié du montant du (100 €) et de la durée minimale d'utilisation des modes de transport éligibles (50 jours);
- cumul dérogatoire avec le remboursement des frais de transports publics, sous réserve que les deux dispositifs concernent des périodes distinctes.

### COTISATIONS, IMPOSITIONS

Le forfait mobilités durables est totalement exonéré d'impôts et de charges sociales (art. 81 19° ter b) du code général des impôts et art. L.136-1-1 III 4° e) du code de la sécurité sociale).



# L'intérim public

Plus qu'une mission,  
une **expérience en or**

Le CIG Grande Couronne **recrute**  
**des intérimaires** pour le compte  
des collectivités territoriales



**Service Missions temporaires**

**Une opportunité dans la Fonction  
Publique Territoriale vous intéresse ?**



N'hésitez pas à nous contacter  
au 01 39 49 63 22 ou par mail : [interimpubliC@CIGversailles.fr](mailto:interimpubliC@CIGversailles.fr)  
[www.CIGversailles.fr](http://www.CIGversailles.fr)

# NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI SE METTENT AU SERVICE DES AUTRES.

## -10%\*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

Retrouvez nos offres  
sur [gmf.fr/territoριαux](https://gmf.fr/territoριαux)

---

**GMF 1<sup>ER</sup> ASSUREUR  
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**

---



ASSURÉMENT HUMAIN

Véronique,  
secrétaire de mairie.

GMF 1<sup>er</sup> assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2020.

\* Offre réservée aux Agents du Service Public, personnels des métiers de la Fonction Publique Territoriale. Réduction de 10 % sur le montant de la 1<sup>ère</sup> cotisation annuelle, pour toute souscription d'un contrat AUTO PASS entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur [gmf.fr](https://gmf.fr)

**LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

**GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES.