

RIFSEEP : des évolutions juridiques à connaître absolument pour les militants!

Pour les équipes syndicales et les représentants en comité technique l'instauration du RIFSEEP est déjà une vieille affaire, remontant souvent à 2017 ou 2018 dans les collectivités. Alors que se présente l'échéance des 4 ans au bout desquels, au plus tard, l'IFSE (Indemnité de Fonctions Sujétions et Expertise) de chaque agent doit être réexaminée, un certain nombre d'évolutions jurisprudentielles ont modifié ce que nous avons appris sur le fonctionnement de ce régime indemnitaire. Il convient de s'en saisir pour le renégocier ! :

1/ « Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) est facultatif.. » : FAUX, le CIA est désormais obligatoire !

Le Conseil constitutionnel dans sa Décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018, indique que :

*6. En vertu du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales ne peuvent établir de régimes indemnitaires en faveur de leurs agents que « dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État ». Il résulte de la jurisprudence constante du Conseil d'État que, **lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'un régime indemnitaire tenant compte, pour une part, des conditions d'exercice des fonctions et, pour l'autre part, de l'engagement professionnel des agents, les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un régime indemnitaire tenant compte de l'un seulement de ces éléments sont tenues, en vertu des dispositions contestées, de prévoir également une part correspondant au second élément.***

En clair : le CIA est obligatoire dès l'instauration du RIFSEEP.

Question subsidiaire : Si le CIA est obligatoire les élus peuvent ils le neutraliser en ne prévoyant qu'une somme symbolique ?

Réponse : Certains ont essayé (CIA à 1€)...mais il faut quand même conserver les apparences.

Voir jurisprudence CAA de VERSAILLES, 2ème chambre, 21/07/2021, 19VE04255 (Commune de Villiers le Bel) :

6. Il ressort des termes de la délibération du 16 novembre 2018 que le conseil municipal de Villiers le Bel a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la commune comportant, d'une part, une indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise et, d'autre part, un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel, de la valeur de l'agent et de sa manière de

servir. La délibération litigieuse a décidé que pour chacun des groupes de fonctions existant dans la commune, le plafond de ce complément serait fixé à un euro.

7. En limitant à un euro le plafond du complément indemnitaire annuel, la délibération litigieuse a méconnu les dispositions précitées aux termes desquelles ce complément doit être versé en fonction de l'appréciation de l'engagement professionnel des agents suivant des critères définis par la commune. Par suite, le préfet du Val-d'Oise est fondé à demander l'annulation de la délibération du 16 novembre 2018, laquelle revêt un caractère indivisible.

2/ le CIA peut être utilisé pour pénaliser l'absentéisme des agents : FAUX, une modulation du CIA en fonction des jours d'absence est illégale.

Beaucoup de collectivités ont assujéti le montant versé aux agents à leur assiduité. Objectif clair : diminuer l'absentéisme. Mais souvent une grande partie de la prime est perdue dès 2 ou 3 jours d'absence...et la prime au mérite devient plus bâton que carotte !

C'est illégal dit la Cour Administrative d'Appel de Versailles (CAA de VERSAILLES, 2ème chambre, 31/08/2020, 18VE04033, Commune d'Argenteuil) :

La délibération attaquée de la commune d'Argenteuil institue : « un complément indemnitaire annuel tenant compte notamment de la réalisation des objectifs, des qualités relationnelles, de la capacité d'encadrement et de la disponibilité et de l'adaptabilité. L'article 4 de la délibération modifiée relatif au complément indemnitaire prévoit en outre que : " (...) dans le respect des plafonds indiqués à l'article, une part annuelle du complément indemnitaire d'un montant maximal de 500 euros bruts (...) sera dédiée à la valorisation de l'assiduité(...). ". Les agents ne comptant aucune absence se voient ainsi attribuer 100% de cette somme, ceux qui comptent une journée d'absence, 75%, ceux qui comptent deux journées d'absence, 50% et ceux qui comptent trois journées d'absence, 25%, toute absence supérieure à trois jours entraînant la suppression du versement de cette part du complément indemnitaire.

5. En adoptant ce critère d'absence, la commune d'Argenteuil doit être regardée comme ayant instauré une prime dont ne bénéficient pas les fonctionnaires de l'État et méconnu, de ce fait, les dispositions précitées de l'article 1er du décret susvisé du 6 septembre 1991. Le préfet du Val-d'Oise est, par suite, fondé à soutenir que l'article 4 de la délibération du conseil municipal d'Argenteuil en date du 27 mars 2018 est illégal et que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté sa demande et à demander l'annulation de la délibération litigieuse. ».

Autre angle d'attaque : On peut rajouter à cette jurisprudence que le montant du CIA doit tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent., tels qu'appréciés lors de l'entretien annuel. Le Décret n° 2014-1526 du 16

décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux dispose que :

(article 4) Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, fixés après avis du comité technique, portent notamment sur :

1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;

2° Les compétences professionnelles et techniques ;

3° Les qualités relationnelles ;

4° La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

L'absentéisme ne fait pas partie de ces critères, même si on peut le relier à « la manière de servir ». Cela dit les critères d'attribution de cette prime sont en général tellement flous et arbitraires que rien n'empêchera une collectivité sur le terrain de sanctionner un agent par une prime nulle ou très faible, et nos possibilités de recours en matière de CIA sont très limités. Même encadrée par des critères précis (ce qui est rare) une prime « au mérite » reste avant tout une prime « à la tête ».

3/ Le RIFSEEP ne peut pas être maintenu en cas de congés de longue maladie... FAUX : rien n'empêche plus une collectivité de le prévoir !

Rappel : le régime indemnitaire dans les collectivités ne « suit le sort du traitement » en cas de maladie que si la délibération qui l'institue le prévoit, contrairement aux agents de l'Etat qui bénéficient de ce droit (Décret n° 201-997 du 26 août 2010).

Le régime indemnitaire peut donc ne pas être attribué du tout pendant l'arrêt maladie des agents des collectivités. Le fait de pouvoir bénéficier du régime des agents de l'Etat et de conserver la moitié des primes avec le demi traitement au-delà de trois mois a fait l'objet de négociation des militants CFDT dans les collectivités.

Certains ont même obtenu le maintien des primes en cas de congés longue maladie ou longue durée...avant que le contrôle de légalité ne rappelle les collectivités à l'ordre : pas question de doter les agents territoriaux d'un régime plus avantageux que ceux de l'Etat, et donc d'enfreindre le « principe de parité ».

Mais tout ceci vient de changer : cf CAA de Nancy, 3^{ème} chambre, 17/11/2020, 19NC00326, Le Préfet contre la Commune de Charleville-Mézières :

3. Le tribunal (première instance) a annulé les dispositions de la délibération contestée prévoyant le maintien du versement intégral de l'IFSE aux fonctionnaires placés en congé de longue durée ou en congé de longue maladie au motif qu'elles créent pour les agents de la requérante un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat et, par suite, qu'elles méconnaissent le principe de parité entre les agents relevant des diverses fonctions publiques.

(...) les conditions d'attribution de cette indemnité aux agents de la commune de Charleville-Mézières, dans la mesure où elles prévoient le maintien de son versement intégral en cas de congé de longue durée ou de congé de longue

maladie, sont plus avantageuses que celles dont bénéficient les agents de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

(..) Mais, d'une part, ainsi qu'il a été rappelé au point 4, la commune de Charleville-Mézières était libre de déterminer les critères d'attribution des primes correspondant à la part du RIFSEEP que constitue l'IFSE, et si, comme le soutient le préfet, aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoit le maintien du versement des indemnités attachées à l'exercice des fonctions pendant les périodes de congés de longue durée ou de longue maladie, il n'y en a pas davantage qui fasse obstacle à ce qu'une collectivité territoriale puisse légalement, lorsque des circonstances particulières lui paraissent le justifier, procéder à un tel maintien.

D'autre part, la circonstance que les conditions d'attribution de l'IFSE soient, de ce seul point de vue, plus avantageuses que celles dont bénéficient les agents de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes n'est pas, par elle-même, de nature à établir que la somme de la part IFSE et de la part CIA du RIFSEEP en litige dépasserait le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat, ni que, par conséquent, ce régime indemnitaire méconnaîtrait le principe de parité entre les agents relevant des diverses fonctions publiques.(...)

Par suite, c'est à tort que, du seul fait que la délibération contestée prévoit le maintien du versement intégral de l'IFSE aux fonctionnaires placés en congé de longue durée ou en congé de longue maladie, le tribunal s'est fondé sur le moyen tiré de ce qu'elle méconnaît le principe de parité entre les agents relevant des diverses fonctions publiques.

Donc : une collectivité peut prévoir le maintien du régime indemnitaire pendant les congés de longue maladie ou de longue durée, car aucune disposition réglementaire ne l'oblige à faire autrement !

.....

Militants des sections vous avez (nous avons) du pain sur la planche !

Le 24/08/21

Frédéric FOURNIER

SGA CFDT Interco de l'Eure

cfdt27interco@free.fr