

« Treizième mois » des employés communaux et d'intercommunalités

Dans la fonction publique territoriale, les « primes de fin d'année » ou « de treizième mois » constituent des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération au sens de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (CGFP).

Cet article dispose que, par dérogation au principe de parité défini à l'article L. 714-4 du CGFP, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant le 28 janvier 1984 sont maintenus au profit de leurs agents publics lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement.

Ces avantages peuvent par ailleurs être maintenus, à titre individuel, lors de l'affectation d'un agent d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de cet établissement, ou d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de l'assemblée délibérante de cette dernière.

Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de rémunération constituent ainsi un élément dérogatoire de la rémunération de certains agents territoriaux dont le champ a été strictement défini par le législateur. Compte tenu de leur caractère dérogatoire, le Gouvernement n'envisage pas d'ouvrir de nouveau la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'instituer par délibération ces avantages.

Chaque collectivité ou établissement est néanmoins d'ores et déjà libre de prendre en compte un montant équivalent aux avantages collectivement acquis au titre du régime indemnitaire servi à leurs agents. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) offre dès à présent aux employeurs territoriaux une certaine souplesse pour y procéder compte tenu d'une part, de sa structuration en deux parts modulables (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel) et d'autre part, de ses plafonds globaux élevés définis pour les différents corps de la fonction publique de l'État équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Plus généralement, le ministre de la Transformation et de la fonction publiques a lancé, à Nantes le 1er février dernier, une réforme pour l'attractivité de la fonction publique. Celle-ci repose d'une part sur un programme d'amélioration continue des conditions et de l'environnement de travail des agents (pratiques managériales, environnement et équipement de travail, accompagnement RH, santé au travail, égalité professionnelle, logement...).

D'autre part, le ministre souhaite refondre les accès, les parcours de carrière et les rémunérations dans la fonction publique. Face à la situation actuelle de tensions sur le marché du travail et de difficultés de recrutement sur certains métiers, notamment dans la fonction publique territoriale, les modalités de recrutement, de construction des parcours professionnels et les outils de rémunérations feront ainsi l'objet de travaux qui associeront les représentants des employeurs territoriaux.



WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information