

**FAQ :****Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)****1) Quel est le cadre juridique du nouveau régime indemnitaire pour les fonctionnaires territoriaux ?**

L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale a été modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 pour prendre en compte le remplacement de la prime de fonctions et de résultats (PFR) par le RIFSEEP, dans le respect des deux principes appliqués au régime indemnitaire des collectivités territoriales :

- le principe constitutionnel de libre administration : les collectivités territoriales sont libres de choisir d'instituer un régime indemnitaire, dans les conditions fixées par délibération de leur organe délibérant ;
- le principe législatif de parité entre la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'Etat (FPE) qui, combiné à la libre administration, se traduit par le fait que les collectivités territoriales sont liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'Etat (les équivalences entre corps de la FPE et cadres d'emplois de la FPT sont prévues par le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 et reportées dans le tableau ci-joint).

S'agissant du RIFSEEP, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée précise ainsi que « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

**2) Qui sont les fonctionnaires territoriaux concernés par le RIFSEEP ?**

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié en dernier lieu par le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016, pose le principe d'une mise en œuvre progressive du RIFSEEP entraînant un passage à ce nouveau régime indemnitaire à plusieurs dates successives, selon les corps de la fonction publique de l'Etat (FPE) et donc leurs cadres d'emplois homologues de la fonction publique territoriale (FPT). Des arrêtés interministériels fixent la liste des corps et emplois bénéficiant du RIFSEEP, et chaque ministère est inscrit en annexe lorsqu'il a adhéré pour les différents corps et emplois qui le concernent.

Le dispositif devrait donc concerner à terme l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, par application du principe d'équivalence avec les corps de la fonction publique de l'Etat (hormis les sapeurs-pompiers professionnels, les agents de police municipale et les gardes champêtres, qui ne disposent pas de corps équivalents dans la FPE).

Les cadres d'emplois d'ores et déjà concernés par le RIFSEEP sont recensés dans le tableau ci-joint.

### **3) Quelles sont les modalités d'attribution et de versement de la première part du RIFSEEP : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ?**

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est fixé selon les conditions d'exercice des fonctions des agents (aux termes de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984).

Il en résulte que les employeurs territoriaux doivent répartir, au sein de différents groupes, les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois, selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, au regard de critères professionnels qu'ils doivent déterminer dans ce cadre et qui peuvent être les suivants (en s'inspirant de ceux prévus à l'article 2 du décret du 20 mai 2014 applicable à la fonction publique de l'Etat) :

- a) fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- b) technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- c) sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose aux collectivités et à leurs établissements une périodicité particulière pour le versement du régime indemnitaire de leurs agents. La modalité de versement de l'IFSE pour la fonction publique de l'Etat – mensuelle – ne concerne pas obligatoirement les employeurs territoriaux, qui peuvent choisir un autre rythme de versement.

### **4) Le réexamen du montant d'IFSE implique-t-il une revalorisation automatique ?**

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique, toute réévaluation devant être, en tout état de cause, justifiée au regard des critères définis par la délibération, qui peut s'inspirer de ceux prévus par l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la FPE.

Toutefois, une collectivité peut, par exemple, choisir une fréquence de réexamen de l'IFSE distincte de celle prévue pour les agents de l'Etat.

### **5) Quelles sont les modalités d'attribution et de versement de la seconde part du RIFSEEP : le complément indemnitaire annuel (CIA) ?**

L'article 4 du décret du 20 mai 2014 prévoit que le versement aux fonctionnaires du complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée lors de l'entretien professionnel. Ces deux critères étant cumulatifs, le montant du CIA est notamment lié aux appréciations formulées lors de l'entretien professionnel. Son attribution dépendant des deux critères précités, elle est donc facultative à titre individuel et son montant est compris entre 0 et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions.

En tout état de cause, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 fait obligation de déterminer les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP et d'en fixer les critères d'attribution. Il appartient ainsi à l'organe délibérant de fixer les modalités de mise en œuvre du CIA : le montant maximal par groupe de fonctions, les taux et les critères de modulation applicables, les conditions d'attribution et la périodicité du versement.

C'est cette seule disposition législative, déclarée conforme à la Constitution par une décision du Conseil constitutionnel n°2018-727 QPC du 13 juillet 2018, qui s'impose aux collectivités territoriales et non le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la FPE.

En se fondant sur le principe de parité entre la fonction publique de l'Etat (FPE) et la fonction publique territoriale (FPT), le Conseil constitutionnel confirme le principe selon lequel les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont bel et bien tenus de mettre en place une part CIA lorsque cette même part a été instituée pour les corps homologues de la FPE.

Le Conseil Constitutionnel rappelle que les dispositions contestées visent à garantir une certaine parité entre le régime indemnitaire de la fonction publique de l'Etat et celui applicable aux agents de la fonction publique territoriale. Il souligne à ce titre que ces dispositions répondent à un objectif d'intérêt général en ce qu'elles contribuent à l'harmonisation des conditions de rémunération au sein de ces deux fonctions publiques et facilitent les mobilités (Cons. 7).

Au demeurant, à ce jour, les arrêtés interministériels pris pour mettre en œuvre ce nouveau régime indemnitaire prévoient tous un montant maximal du CIA pour chaque groupe de fonctions (en sus du montant prévu pour l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)). Dès lors, les employeurs territoriaux sont tenus de prévoir un montant plafond de CIA tout en étant libres d'en fixer le montant (dans la limite du plafond global des deux parts défini pour le corps équivalent de la FPE)..

En conséquence, les employeurs territoriaux qui délibèrent actuellement pour instituer le RIFSEEP doivent prévoir pour chaque groupe de fonctions un montant plafond d'IFSE, ainsi que de CIA, puisque tous les corps de la FPE équivalents aux cadres d'emplois actuellement concernés sont éligibles à ces deux parts, en vertu des arrêtés interministériels les concernant.

## **6) Quelles sont les primes et indemnités intégrées dans l'assiette du RIFSEEP ?**

Le RIFSEEP est, par principe, exclusif de toute autre prime ou indemnité de même nature. La part IFSE a vocation à remplacer les primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise et la part CIA toutes celles qui sont liées à la manière de servir.

Les spécificités relatives aux fonctions exercées, notamment en raison du niveau de responsabilité qui y est associé, doivent être prises en compte dans la définition des groupes de fonctions et la cotation des postes.

A titre d'exemple, l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes prévue à l'article R. 1617-5-2 du Code général des collectivités territoriales fait partie des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière, qui correspond à une contrainte spécifique du fait même de la nature des fonctions occupées. Pour les cadres d'emplois bénéficiant du RIFSEEP, cette indemnité n'est pas cumulable avec ce nouveau régime indemnitaire. Néanmoins, le classement des postes dans des groupes de fonctions permet de reconnaître et de valoriser le niveau de responsabilité exercé dans la part IFSE.

En tout état de cause, les collectivités territoriales peuvent utilement se référer à l'arrêté du 27 août 2015 qui fixe la liste des indemnités cumulables avec le RIFSEEP (telles que celles compensant le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés, ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail). Les primes et indemnités ne figurant pas dans ce texte ne sont pas cumulables avec le RIFSEEP.

## **7) Pourquoi certains cadres d'emplois de la filière technique ne peuvent-ils pas encore bénéficier du RIFSEEP ?**

Pour ce qui concerne la catégorie C de la filière technique, aux termes de l'arrêté interministériel du 16 juin 2017 (publié au Journal officiel du 12 août suivant), le corps des adjoints techniques du ministère de l'intérieur a adhéré au RIFSEEP, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017. En

conséquence, les employeurs territoriaux peuvent mettre en œuvre ce nouveau régime indemnitaire pour les deux cadres d'emplois homologues : les adjoints techniques territoriaux et les agents de maîtrise territoriaux.

Toutefois, la date du passage au RIFSEEP du corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement du ministère de l'Education nationale n'est pas encore arrêtée. Le même calendrier s'applique donc à leur cadre d'emplois homologues des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

Pour ce qui concerne les techniciens supérieurs du développement durable (corps de référence pour ce cadre d'emplois, aux termes du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991), l'arrêté interministériel du 30 décembre 2015 limite l'application du RIFSEEP aux seuls ex-contrôleurs des affaires maritimes (sans lien donc avec la fonction publique territoriale).

Les techniciens qui perçoivent comme composantes de leur régime indemnitaire la prime de service et de rendement (décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009), l'indemnité spécifique de service (décret n° 2003-799 du 25 août 2003) et la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (décret n° 2002-3534 du 16 avril 2002) s'ils remplissent les conditions d'octroi, continuent à percevoir ces primes et indemnités jusqu'à la publication de l'arrêté octroyant le RIFSEEP au corps des techniciens supérieurs du développement durable, (équivalent du cadre d'emplois des techniciens territoriaux).

Pour ce qui concerne la catégorie A de la filière technique (ingénieurs territoriaux et ingénieurs en chef territoriaux), aucun arrêté interministériel n'a encore défini les nouveaux plafonds indemnitaires des corps de référence des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et des ingénieurs des travaux publics de l'Etat. En conséquence, les employeurs territoriaux doivent attendre la publication de ces arrêtés pour mettre en œuvre le RIFSEEP pour ces cadres d'emplois.

#### **8) Les agents contractuels de droit privé peuvent-ils bénéficier du RIFSEEP ?**

Les agents contractuels de droit privé tels que les contrats aidés (CAE-CUI, les emplois d'avenir, etc...) sont exclus du bénéfice du RIFSEEP.

#### **9) Les agents contractuels de droit public peuvent-ils bénéficier du RIFSEEP ?**

Les contractuels recrutés sur le fondement des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 peuvent percevoir le RIFSEEP à condition :

- qu'une délibération le prévoit expressément ;
- que les agents concernés exercent des tâches ou missions comparables à des fonctionnaires de l'Etat ou territoriaux à qualification et expérience professionnelle équivalentes ou, à défaut, compte tenu des fonctions occupées et de la qualification de l'agent.

Même si les agents bénéficiaires de contrats sur des emplois permanents ou non permanents d'une durée inférieure à un an ne sont pas soumis à un entretien professionnel obligatoire, la mise en œuvre du RIFSEEP implique la fixation des deux parts (CIA et IFSE).

En tout état de cause, bien que l'article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ne prévoit un entretien professionnel obligatoire que pour les contractuels sur emploi permanent en CDI ou en CDD de plus d'un an, il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier, pour l'attribution ou non d'une part CIA, l'engagement professionnel de l'agent et sa manière de servir, le cas échéant, en dehors du cadre d'un entretien professionnel.

## **10) Les agents recrutés sur un emploi fonctionnel peuvent-ils bénéficier du RIFSEEP ?**

Les emplois fonctionnels de la FPT peuvent être occupés par des fonctionnaires détachés (article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ou par des agents contractuels de droit public recrutés en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

- S'agissant des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel :

Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel peuvent bénéficier du régime indemnitaire de leur cadre d'emplois d'origine (article 13-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 pour les emplois administratifs et article 12-1 du décret n° 90-128 du 9 février 1990 pour la filière technique).

Pour l'application du RIFSEEP, ils doivent être intégrés dans l'un des groupes de fonctions prévus pour leur cadre d'emplois d'origine afin de bénéficier de l'IFSE et du CIA.

Il appartient aux collectivités de prendre en compte, le cas échéant, les spécificités liées ces emplois dans la définition des groupes de fonctions du cadre d'emplois d'origine. Il en résulte que ces emplois de direction peuvent apparaître dans les tableaux de différents cadres d'emplois (celui des administrateurs territoriaux ou des attachés territoriaux par exemple). Ils ne doivent pas faire l'objet d'une classification distincte dans la mesure où ils ne constituent pas un cadre d'emplois en tant que tel.

En revanche, les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel issus de cadres d'emplois n'entrant pas dans le champ d'application du RIFSEEP ne peuvent pas bénéficier de ce régime indemnitaire.

- S'agissant des agents contractuels recrutés directement sur un emploi fonctionnel :

Les agents contractuels de droit public ont droit, après service fait, à un traitement indiciaire et aux primes et indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire si une délibération le prévoit.

Les agents contractuels sont soumis au même principe de parité avec la fonction publique d'État que les fonctionnaires territoriaux.

Aussi, leur rémunération, incluant primes et indemnités, doit être fixée par référence à la nature et le niveau de leurs fonctions, compte tenu de la rémunération accordée à des agents de l'État ou territoriaux exerçant des tâches comparables et ayant une qualification et une expérience professionnelle équivalentes.

Par conséquent, les agents contractuels recrutés directement sur un emploi fonctionnel peuvent percevoir le RIFSEEP sous réserve qu'une délibération le prévoit et par référence à l'indemnité qui serait versée aux agents titulaires occupant un emploi similaire (part IFSE et part CIA).

## **11) Les employeurs territoriaux qui ont déjà prévu un régime indemnitaire pour leurs cadres d'emplois doivent-ils mettre en œuvre le RIFSEEP ?**

L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les employeurs territoriaux doivent mettre en place un régime indemnitaire en deux parts, dès lors que les agents d'un corps équivalent de la fonction publique de l'État bénéficient d'un tel régime indemnitaire, ce qui correspond à l'architecture du RIFSEEP et s'impose aux collectivités territoriales.

La modification du régime indemnitaire d'un cadre d'emplois dont le corps équivalent de la fonction publique de l'Etat bénéficie du RIFSEEP doit entraîner la mise en place du RIFSEEP pour ce cadre d'emplois.

**12) Quel régime indemnitaire doivent mettre en place les employeurs territoriaux qui délibèrent pour la première fois ? (situation qui se retrouve dans certaines structures nouvelles)**

Les employeurs territoriaux qui délibèrent pour la première fois pour définir le régime indemnitaire de leurs cadres d'emplois doivent mettre en place le RIFSEEP pour tous les cadres d'emplois dont les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat en bénéficient. Ils ne peuvent pas définir le régime indemnitaire en se référant aux anciennes primes.

A titre d'exemple, pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, la délibération doit prévoir les modalités d'attribution du RIFSEEP. Elle ne peut pas prévoir d'attribuer l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), ni l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP). Ces deux indemnités ne sont plus attribuées aux agents du corps des adjoints administratifs du ministère de l'intérieur servant d'équivalence au sein de la fonction publique de l'Etat.

**13) Le RIFSEEP peut-il être appliqué aux agents transférés dans le cadre du maintien du régime indemnitaire antérieur (cas notamment des fusions de communes, d'EPCI, de régions...)?**

Dans le cadre des transferts de compétences (ex : cas des fusions de communes, d'EPCI, de régions...), pour les agents déjà en poste, la garantie du maintien, à titre individuel, du régime indemnitaire porte sur le niveau de rémunération dont bénéficiait l'agent, mais n'implique pas, au sein de la structure nouvelle, le maintien des différentes primes et indemnités en vigueur dans les anciennes structures dont les agents sont issus. Le nouvel employeur, s'il décide de mettre en place un régime indemnitaire, doit attribuer le RIFSEEP aux agents de droit public qu'il emploie, ceux qui sont transférés et ceux qu'il recrute, dès lors que les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat en bénéficient.

**14) Quel est le délai raisonnable dont disposent les employeurs territoriaux pour mettre en œuvre le RIFSEEP ?**

Les collectivités territoriales doivent mettre en œuvre le RIFSEEP pour leurs cadres d'emplois, dès lors que les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat (FPE) en bénéficient.

La prime de fonctions et de résultats (PFR) et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS) qui bénéficiaient notamment aux attachés territoriaux, aux conseillers territoriaux socio-éducatifs et aux assistants territoriaux socio-éducatifs ont été abrogées au 31 décembre 2015.

De même, l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP), qui bénéficiait notamment aux agents de maîtrise territoriaux et aux adjoints techniques territoriaux, a été abrogée au 31 décembre 2016.

Les délibérations prises par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour l'attribution de ces deux primes n'ayant plus de base légale, ceux-ci doivent donc délibérer à présent dans les meilleurs délais, afin de leur substituer le RIFSEEP.

La délibération doit être prise pour chaque cadre d'emplois dans un délai raisonnable à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté interministériel instaurant le RIFSEEP dans le respect du calendrier de sa mise en œuvre pour le corps équivalent dans la FPE.

La notion de délai raisonnable relève de la jurisprudence ; elle est appréciée au cas par cas par le juge administratif. Il est bien entendu préférable de ne pas attendre que tous les corps équivalents de la FPE soient passés au RIFSEEP, mais plutôt de prendre des délibérations pour les cadres d'emplois concernés au fur et à mesure, compte tenu de l'échelonnement dans le temps du passage au RIFSEEP des corps de la FPE (de 2015 à 2018, voire 2019 aux termes du décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 et de l'arrêté du même jour, publiés au Journal officiel du 29 décembre 2016).

Les comptables publics peuvent poursuivre, à titre transitoire, le paiement des primes auxquelles le RIFSEEP se substitue, tant que l'arrêté d'adhésion du corps de référence de la FPE n'a pas été publié au Journal officiel, puis, à compter de cette date, pendant le délai raisonnable précité jusqu'à ce que l'organe délibérant institue le RIFSEEP dans la collectivité ou l'établissement public. Une instruction en ce sens a été donnée au réseau des comptables publics, par une circulaire conjointe de la DGCL et de la DGFIP, en date du 3 avril 2017.

Par ailleurs, l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) est maintenue pour les cadres d'emplois qui en bénéficient et qui n'ont pas vocation à passer au RIFSEEP, du fait de l'absence d'équivalence avec les corps de la FPE (sapeurs-pompiers professionnels, agents de police municipale et gardes champêtres).

#### **15) Les employeurs territoriaux doivent-ils respecter le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois ?**

La définition des groupes de fonctions est déterminante dans la mise en œuvre du RIFSEEP et doit donc être concomitante avec la définition des plafonds. Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est fondé, en premier lieu, sur la nature des fonctions exercées.

Les collectivités territoriales ne sont pas tenues par le nombre de groupes de fonctions définis pour la fonction publique de l'Etat par les arrêtés « cadres » et peuvent prévoir un nombre différent pour chaque cadre d'emplois. Elles doivent cependant en définir un nombre limité et éviter, dans la mesure du possible, de créer des sous-groupes afin de respecter les objectifs de la réforme qui sont la simplification et la rationalisation des régimes indemnitaires.

La délibération doit définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions dans la limite du plafond global constitué de la somme des deux parts prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53.

#### **16) Comment se fait la cotation des postes ?**

Pour définir la cotation des postes au sein de chaque groupe de fonctions, les employeurs territoriaux peuvent utilement se rapporter à la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en place du RIFSEEP rédigée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et plus particulièrement à l'annexe 1 qui prévoit la répartition des fonctions types pour chaque corps éligible au RIFSEEP dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

#### **17) Dans quel groupe de fonctions classer les personnels occupant des fonctions relevant de catégorie hiérarchique supérieure au grade qu'ils détiennent ?**

Pour chaque cadre d'emplois, les agents sont classés dans les groupes de fonctions selon les fonctions qu'ils occupent. Ainsi chaque agent ne peut-il être classé que dans l'un des groupes de fonctions de son cadre d'emplois.

La fonction de chef de service occupée par un attaché et par un rédacteur à laquelle correspond un montant plafond de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) identique devra figurer à la fois dans un des groupes de fonctions du cadre d'emplois des attachés territoriaux et dans un des groupes de fonctions du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

### **18) Le montant plafond de chaque groupe de fonctions s'impose-t-il aux collectivités territoriales ?**

Au regard des dispositions prévues à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités sont tenues de respecter le plafond constitué de la somme des deux parts. Dans le respect de cette disposition, elles sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global des deux parts.

### **19) Les collectivités territoriales doivent-elles respecter les montants minimaux par grade ?**

Les employeurs territoriaux ne sont pas tenus de respecter les montants minimaux afférents à chaque grade prévus par les arrêtés interministériels pour les corps de la fonction publique de l'Etat, le principe de libre administration et l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 n'imposant que les montants plafonds (et non planchers) de l'Etat.

### **20) Le RIFSEEP peut-il être maintenu pendant les congés familiaux (ex : maternité) ou de maladie ordinaire ?**

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir un régime indemnitaire, en cas d'absence pour l'un des motifs précités, dans la fonction publique territoriale.

Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité territoriale de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant les congés familiaux et de maladie, au regard du principe de libre administration.

La délibération doit être prise au regard du principe de de parité avec la fonction publique de l'Etat, en vertu duquel la collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat. Il en résulte que l'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent territorial que lorsque cette possibilité est, par ailleurs, prévue pour les agents de l'Etat placés dans la même situation (la liste des congés ouvrant droit au maintien des primes dans la FPE étant fixée par le décret n°2010-997 du 26 août 2010).

En conséquence, le maintien du régime indemnitaire durant les périodes d'absence liées à un congé de maladie ordinaire ou pour maternité est donc possible, mais ne constitue néanmoins pas un droit acquis, pour ce qui concerne les avantages liés à l'exercice effectif des fonctions, ce qui inclut les deux parts du RIFSEEP : l'IFSE (liée aux caractéristiques des fonctions occupées) et le CIA (qui tient compte de l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir).