ASSEMBLÉE NATIONALE

16ème législature

Mise en place d'un treizième mois dans la fonction publique territoriale

Question écrite n° 2964

Texte de la question

M. Didier Lemaire appelle l'attention de M. le ministre de la transformation et de la fonction publiques sur les situations hétérogènes que rencontrent nombre d'employeurs territoriaux en matière de treizième mois ou de prime de fin d'année. En effet, les dispositions relatives au statut de la territoriale, notamment l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, disposent que lorsqu'une collectivité territoriale ou un établissement a délibéré antérieurement au 28 janvier 1984 l'instauration d'une prime de fin d'année ou d'un 13e mois, cette prime est maintenue et se cumule avec le RIFSEEP. En revanche, toutes les structures intercommunales, dont celles issues de la loi NOTRe et les communes nouvelles n'ont aucun moyen juridique d'instaurer une telle prime. Dès lors, plusieurs complexités se conjuguent pour les employeurs territoriaux. À titre d'exemple, une agglomération résultant de la fusion de trois EPCI se voit remettre en cause par la chambre régionale des comptes le versement d'un 13e mois à ses agents issus du seul des trois anciens EPCI qui ne l'avait pas instauré et à ses agents recrutés depuis 2017, tandis que tous les autres continuent d'en bénéficier. Il en est du principe de la cohérence de la politique de rémunération au sein d'une structure, la refonte du RIFSEEP ne pouvant pas nécessairement garantir un lissage des situations hétérogènes ainsi créées en raison des plafonds imposés. Au moment où les employeurs territoriaux rencontrent de grandes difficultés dans le recrutement et la fidélisation de leurs agents, une prime de fin d'année ou un 13e mois serait un levier d'attractivité laissé à leur libre administration, de surcroît dans certains territoires tels que dans les régions frontalières. Aussi il lui demande si une évolution est envisageable afin de permettre aux collectivités qui le souhaitent la mise en place d'un treizième mois.

Texte de la réponse

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'affection 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, la question de l'attractivité des métiers de la fonction publique s'inscrira dans le projet de refonte des parcours, des carrières et rémunérations annoncée par le ministre de la transformation et de la fonction publiques. Engagés dès 2023, les travaux menés dans ce cadre permettront d'envisager les évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique.

Données clés

Auteur : M. Didier Lemaire
Circonscription : Haut-Rhin (3e circonscription) - Horizons et apparentés
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 2964
Rubrique : Fonction publique territoriale
Ministère interrogé : Transformation et fonction publiques
Ministère attributaire : Transition écologique et cohésion des territoires

Date(s) clée(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 16 janvier 2023
Question publiée au JO le : 8 novembre 2022, page 5200
Réponse publiée au JO le : 24 janvier 2023, page 734