



## QUESTIONS / REPONSES

## WEBINAIRE DU 08 SEPTEMBRE 2022 (CTI)

Mise à jour le 23/01/2023

<b>1 – DATE D'APPLICATION .....</b>	<b>3</b>
Le décret d'application permettant l'application du CTI pour les collectivités territoriales est-il publié ? .....	3
<b>2 – FORMALITES .....</b>	<b>3</b>
Faut-il une délibération de la collectivité pour mettre en place le CTI ? .....	3
Avez-vous un modèle d'arrêté et un modèle d'avenant pour mettre en place le CTI ? .....	3
La prime de revalorisation a été instituée par délibération de juin pour application à compter du 01/09/2022 pour mes agents sociaux. Cette prime n'étant pas cumulable avec le CTI obligatoire, quelles sont les démarches à effectuer pour ne pas appliquer en paie la prime de revalorisation ? .....	3
<b>3 – BENEFICIAIRES .....</b>	<b>4</b>
Les agents sociaux aides à domicile d'un CCAS peuvent-ils bénéficier du CTI ? .....	4
Les assistants socio-éducatifs occupant des fonctions de conseillers en Economie Sociale Familiale sont-ils bien désormais éligibles au CTI (de droit) ? Peuvent-ils percevoir le CTI lorsqu'ils sont mis à disposition d'un autre établissement (agents payés par la mairie et mis à disposition du CCAS) ? .....	4
Si l'on se réfère au décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation, d'autres agents dans le secteur sanitaire et social sont éligibles au CTI. Cette situation pose de nombreuses questions concernant l'égalité de traitement au sein de certains services ou à l'intérieur même des CCAS. Certains agents comme les responsables de service ou cadres intermédiaires des SAAD ou encore les agents d'accueil, ne seraient pas visés par l'octroi du CTI. Quelles sont les limites de nos obligations réglementaires ? Quelles possibilités s'offrent à la collectivité pour « compenser » cette « inégalité » ? .....	4
Un agent social a été recruté sur un poste à TNC 20/35 <sup>ème</sup> . Sur ces 20 heures, il exerce des fonctions d'aide à domicile (10 heures) et de livraison de repas à domicile (sur les 10 autres heures). Dans ce cas, le CTI est-il versé pour la quotité du poste 20/35 <sup>ème</sup> ou uniquement en proportion des fonctions d'aides à domicile (pour 10/35 <sup>ème</sup> ) ? .....	5
<b>4 – MODULATION DU CTI – INDISPONIBILITE PHYSIQUE .....</b>	<b>5</b>
Les agents en CMO sont-ils éligibles au CTI ou celui-ci est-il suspendu ou réduit en cas de demi-traitement ? .....	5
Les agents en CLD ou CLM sont-ils éligibles au CTI ou celui-ci est-il suspendu ? .....	6
Un fonctionnaire CNRACL en CITIS est déclaré inapte à ses fonctions d'agent social aide à domicile. Une procédure de reclassement est en cours. L'agent est-il éligible au CTI ? .....	6
Le CTI est-il proratisé en cas de temps partiel thérapeutique d'un fonctionnaire CNRACL ? .....	6
Le CTI est-il proratisé pour un agent à temps partiel thérapeutique relevant du régime général (fonctionnaire IRCANTEC et contractuel de droit public) ? .....	6
<b>5 – MODULATION DU CTI – TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>7</b>
Si un agent occupe un poste à TNC 20/35 <sup>ème</sup> et effectue des heures complémentaires, faut-il lui verser un CTI proratisé à 20/35 <sup>ème</sup> ou un CTI proratisé à hauteur du temps réellement effectué (20/35 <sup>ème</sup> + les heures complémentaires) ? .....	7
Si un agent occupe son poste à temps partiel 80 % et effectue des heures complémentaires, faut-il lui verser	

un CTI proratisé à 6/7 <sup>ème</sup> ou un CTI proratisé à hauteur du temps réellement effectué (6/7 <sup>ème</sup> + les heures complémentaires) ?.....	7
Est-il possible de faire réviser le montant des IJ SS versées par la CPAM pour prendre en compte cette revalorisation rétroactive ? .....	8
Le CTI doit-il être versé à un agent social déclaré inapte à toutes les fonctions de son grade et en PPR ?.....	8
<b>6 – APPLICATION PAIE .....</b>	<b>9</b>
Dans quels délais sommes-nous dans l'obligation d'appliquer le CTI et sa régularisation au 1 <sup>er</sup> avril 2022 ? ....	9
Quelles charges appliquer au CTI ? .....	9
Pourquoi un fonctionnaire a un CTI brut de 237.65 € et un agent du régime général a 234.70 € bruts ?.....	9
<b>7 – DIVERS .....</b>	<b>9</b>
DEPARTS : Devons-nous verser le CTI au personnel sorti depuis le mois d'avril (mutation, rupture conventionnelle, démission, départ à la retraite...) ?.....	9
BUDGET : Est-il possible de diminuer le montant de l'IFSE pour compenser financièrement la mise en place du CTI ? .....	10

## 1 – DATE D'APPLICATION

Le décret d'application permettant l'application du CTI pour les collectivités territoriales est-il publié ?

OUI

L'[article 48](#) de la loi n° 2020-1576 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifié par l'[article 44](#) de la loi n° 2022-1157 du 16/08/2022 de finances rectificative pour 2022 prévoyait la publication d'un décret pour préciser les cadres d'emplois bénéficiaires.

Le [Décret n° 2022-1497](#) du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents public a été publié au JO du 1<sup>er</sup> décembre 2022.

## 2 – FORMALITES

Faut-il une délibération de la collectivité pour mettre en place le CTI ?

NON

Le versement est automatique, il relève d'une disposition légale.

Avez-vous un modèle d'arrêté et un modèle d'avenant pour mettre en place le CTI ?

OUI

Un [modèle d'arrêté](#) et un [modèle d'avenant](#) sont disponibles sur le site du Centre de Gestion de la Gironde.

La prime de revalorisation a été instituée par délibération de juin pour application à compter du 01/09/2022 pour mes agents sociaux. Cette prime n'étant pas cumulable avec le CTI obligatoire, quelles sont les démarches à effectuer pour ne pas appliquer en paie la prime de revalorisation ?

La prime de revalorisation pouvait être versée tant que le décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 sur le CTI n'était pas paru.

A présent, la régularisation doit s'effectuer au niveau des cotisations sociales, le CTI devant remplacer la prime de revalorisation.

La loi de finances rectificative prévoit que le CTI doit être pris en compte pour la retraite. Ainsi, pour les agents relevant du régime général, aucune régularisation ne sera nécessaire.

Pour les agents relevant du régime spécial, les cotisations RAFP devront être reversées et des cotisations CNRACL devront être versées.

La DGCL a précisé que les employeurs publics ayant déjà versé la prime de revalorisation pourront procéder à une opération comptable de débit/crédit pour rétablir la retenue pour pension inexistante dans la prime.

### 3 – BENEFICIAIRES

Les agents sociaux aides à domicile d'un CCAS peuvent-ils bénéficier du CTI ?

OUI

Ces agents sont désormais visés par la loi de finances pour 2021 modifiée par la loi de finances rectificative et le [Décret n° 2022-1497](#) du 30 novembre 2022.

Les assistants socio-éducatifs occupant des fonctions de conseillers en Economie Sociale Familiale sont-ils bien désormais éligibles au CTI (de droit) ? Peuvent-ils percevoir le CTI lorsqu'ils sont mis à disposition d'un autre établissement (agents payés par la mairie et mis à disposition du CCAS) ?

OUI

La loi de finances rectificative vise les agents qui exercent, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif.

En application du [Décret n° 2022-1497](#) du 30 novembre 2022, les conseillers socio-éducatifs ainsi que les assistants socio-éducatifs sont concernés par le CTI.

Par ailleurs, le fait d'être mis à disposition n'empêche pas le versement du CTI à condition d'exercer les missions qui en permettent le bénéfice.

La note d'information de la DGCL du 31 mars 2021 précise que les agents mis à disposition bénéficient du versement, uniquement au titre des missions exercées au sein de leur structure d'accueil. Dans ce cas, le complément de traitement indiciaire est versé par l'établissement d'origine, que celui-ci relève ou non du champ d'application du dispositif.

Si l'on se réfère au décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation, d'autres agents dans le secteur sanitaire et social sont éligibles au CTI. Cette situation pose de nombreuses questions concernant l'égalité de traitement au sein de certains services ou à l'intérieur même des CCAS. Certains agents comme les responsables de service ou cadres intermédiaires des SAAD ou encore les agents d'accueil, ne seraient pas visés par l'octroi du CTI. Quelles sont les limites de nos obligations réglementaires ? Quelles possibilités s'offrent à la collectivité pour « compenser » cette « inégalité » ?

Le CTI ne peut être versé qu'aux agents exerçant des fonctions éligibles au CTI, au sein des cadres d'emplois et des services visés expressément par le [Décret n° 2022-1497](#) du 30 novembre 2022.

En matière de rémunération, les collectivités peuvent valoriser les agents par le versement de primes, notamment du RIFSEEP (IFSE et CIA), à condition qu'une délibération le prévoit et sous réserve du principe de parité.

Un agent social a été recruté sur un poste à TNC 20/35<sup>ème</sup>. Sur ces 20 heures, il exerce des fonctions d'aide à domicile (10 heures) et de livraison de repas à domicile (sur les 10 autres heures). Dans ce cas, le CTI est-il versé pour la quotité du poste 20/35<sup>ème</sup> ou uniquement en proportion des fonctions d'aides à domicile (pour 10/35<sup>ème</sup>) ?

#### SOLUTION N° 1 :

L'article 12 du décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 tel que modifié par le décret n°2022-1497 du 30 novembre 2022 dispose :

« Le complément de traitement indiciaire est également versé aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale exerçant des missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou des personnes handicapées au sein des services d'aide et d'accompagnement à domicile mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles. »

Contrairement à l'article 11 qui vise les agents exerçant à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatif, l'article 12 relatif aux fonctions d'aide à domicile n'introduit pas cette notion de prépondérance des fonctions éligibles.

#### SOLUTION N° 2 :

Toutefois, à la lecture du texte, il est possible d'admettre que l'agent exerçant notamment des fonctions d'aide à domicile au sein d'un service d'aide et d'accompagnement à domicile bénéficie du CTI, alors même qu'il exerce également d'autres missions n'y ouvrant pas droit.

Pour le calcul du CTI, la quotité de temps de travail prise en compte correspondrait alors au temps de travail de l'agent et non à la quotité de temps consacrée aux fonctions d'aide à domicile précisément. Dans l'exemple, le CTI serait calculé sur la base de 20/35<sup>ème</sup>.

Il est toutefois envisageable de proratiser le CTI en fonction du temps de travail accompli pour le seul exercice des fonctions d'aide à domicile, dès lors que le décret relatif au CTI vise expressément et limitativement les fonctions y ouvrant droit.

Le montant du CTI serait, dans l'exemple, proratisé à 10/35<sup>ème</sup>.

Les interprétations divergent sur ce point, aucune précision dans le texte ne nous permet de trancher avec certitude à ce jour.

## 4 – MODULATION DU CTI – INDISPONIBILITE PHYSIQUE

Les agents en CMO sont-ils éligibles au CTI ou celui-ci est-il suspendu ou réduit en cas de demi-traitement ?

Le CTI est lié à l'exercice des fonctions. Toutefois, le décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 prévoit expressément en son article 2 : « Le complément de traitement indiciaire est versé mensuellement à terme échu. Il est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.

Pour les agents exerçant leur activité dans plusieurs structures, le complément de traitement indiciaire est calculé au prorata du temps accompli dans les structures ouvrant droit à son versement. »

Ainsi, le CTI est versé dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé pour raison de santé.

### Les agents en CLD ou CLM sont-ils éligibles au CTI ou celui-ci est-il suspendu ?

Le CTI est lié à l'exercice des fonctions. Toutefois, le décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 prévoit expressément en son article 2 : « Le complément de traitement indiciaire est versé mensuellement à terme échu.

Il est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.

Pour les agents exerçant leur activité dans plusieurs structures, le complément de traitement indiciaire est calculé au prorata du temps accompli dans les structures ouvrant droit à son versement. »

Ainsi, le CTI est versé dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé pour raison de santé.

Une note d'information de la DGCL en date du 31 mars 2021 confirme cette interprétation.

### Un fonctionnaire CNRACL en CITIS est déclaré inapte à ses fonctions d'agent social aide à domicile. Une procédure de reclassement est en cours. L'agent est-il éligible au CTI ?

Un agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) perçoit la totalité de son traitement indiciaire et du SFT ainsi que l'indemnité de résidence, le cas échéant.

Ainsi, le CTI suivant le sort du traitement (article 2 décret n°2020-1152) en cas de congé pour raison de santé notamment, l'agent bénéficie également du versement du CTI, en totalité, durant un CITIS lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

En l'espèce, la procédure de reclassement de l'agent est en cours. Dans l'attente de son reclassement, le fonctionnaire est maintenu en CITIS avec plein traitement.

Par conséquent, cet agent devra percevoir rétroactivement le CTI, depuis avril 2022 (ainsi qu'une régularisation de ses cotisations) s'il n'a pas par ailleurs bénéficié de la prime de revalorisation éventuellement instaurée par délibération de sa collectivité.

### Le CTI est-il proratisé en cas de temps partiel thérapeutique d'un fonctionnaire CNRACL ?

L'article 15 du décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 modifié dispose : « *Le complément de traitement indiciaire est versé mensuellement à terme échu. Il est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.* »

En application de l'article L.823-4 du CGFP, le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence durant l'accomplissement de son temps partiel pour raison thérapeutique.

Ainsi, le CTI ne sera pas proratisé en fonction du temps de travail effectif de l'agent.

### Le CTI est-il proratisé pour un agent à temps partiel thérapeutique relevant du régime général (fonctionnaire IRCANTEC et contractuel de droit public ?

Pour les agents relevant du régime général, la collectivité ne rémunère l'agent qu'à hauteur de sa quotité de temps de travail effectif.

Pour un agent à TPT à 50% par exemple, la collectivité ne versera que 50% de la rémunération et donc, de fait, le CTI sera proratisé pour suivre la rémunération versée par la collectivité.

Le CTI suit alors le sort du traitement, pas le temps de travail de l'agent.

## 5 – MODULATION DU CTI – TEMPS DE TRAVAIL

Si un agent occupe un poste à TNC 20/35<sup>ème</sup> et effectue des heures complémentaires, faut-il lui verser un CTI proratisé à 20/35<sup>ème</sup> ou un CTI proratisé à hauteur du temps réellement effectué (20/35<sup>ème</sup> + les heures complémentaires) ?

Sur ce point, l'article 16 du décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 modifié considère qu'un agent à temps non-complet perçoit un CTI calculé sur la base du temps de travail correspondant à son emploi.

Ainsi, pour le calcul des heures complémentaires, voire supplémentaires effectuées par l'agent, le CTI ne sera pas intégré dans l'assiette de calcul du taux horaire.

D'une part, intégrer les éventuelles heures complémentaires dans le calcul viendrait à faire varier son montant d'un mois sur l'autre.

D'autre part, l'article 16 du décret n°2020-1152 dispose :

*« Le montant du complément de traitement indiciaire est exclu de l'assiette de tout autre élément de rémunérations calculé en proportion ou en pourcentage du traitement indiciaire, de la solde de base ou du salaire. »*

Or, le taux horaire des heures complémentaires et supplémentaires est bien calculé sur la base du traitement indiciaire. Le CTI est donc exclu de la base de calcul des heures complémentaires.

A titre complémentaire et pour rappel, les heures complémentaires et supplémentaires ont un caractère exceptionnel. Malgré la pratique qui conduit de nombreux agents à temps non-complet, en particulier les aides à domicile, à réaliser de nombreuses heures complémentaires, la rédaction du décret conduit à exclure le CTI de leur calcul.

Si un agent occupe son poste à temps partiel 80 % et effectue des heures complémentaires, faut-il lui verser un CTI proratisé à 6/7<sup>ème</sup> ou un CTI proratisé à hauteur du temps réellement effectué (6/7<sup>ème</sup> + les heures complémentaires) ?

Un agent à temps partiel ne peut réaliser que des heures supplémentaires.

A l'instar des heures complémentaires réalisées par les agents à temps non-complet, les heures supplémentaires effectuées par un agent à temps partiel ne seront pas calculées en incluant le montant du CTI, aux vues des dispositions de l'article 16 du décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020.

Pour rappel, le décret n° 2002- 60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires est applicable dans les mêmes conditions aux agents à temps partiel.

Toutefois, le mode de calcul de l'heure supplémentaire est spécifique pour les agents à temps partiel, à savoir : (Montant annuel brut du salaire) / (52 x nombre réglementaire d'heures par semaine).

L'heure supplémentaire d'un agent à temps partiel est donc rémunérée au taux de l'heure normale, elle n'est pas majorée.

En conclusion, le CTI sera proratisé à hauteur de 6/7<sup>ème</sup>.



Est-il possible de faire réviser le montant des IJ SS versées par la CPAM pour prendre en compte cette revalorisation rétroactive ?

A l'occasion du Ségur de la Santé, de nombreux agents du régime général de la filière médico-sociale (aides à domicile, assistants socio-éducatifs...) ont perçu (sur la paye de décembre 2022) un gros rappel de rémunération qui doit s'appliquer avec effet rétroactif depuis le 01/04/2022.

Cette régularisation ne pouvait pas s'effectuer plus tôt car un décret d'application était attendu.

Certain de ces agents du régime général (fonctionnaire Ircantec et contractuel) sont en maladie (CMO), accident de travail (AT) ou temps partiel pour motif thérapeutique (TPT) et bénéficient d'IJ SS de la part de la CPAM calculées sur leur « ancienne » rémunération non revalorisée.

Est-il possible de faire réviser le montant des IJ SS versées par la CPAM pour prendre en compte cette revalorisation rétroactive ?

**OUI (sous conditions) en cas d'AT**  
**NON en cas de CMO**

**(Réponse du 14/12/2022 de la CPAM de la Gironde)**

**Pour les IJSS de la branche AT:**

Lorsque l'assuré est en arrêt et bénéficie d'IJ SS de la part de la CPAM calculées sur leur « ancienne » rémunération non revalorisée => une revalorisation des IJ AT pourra être faite à la demande de l'assuré ou de l'employeur sur présentation d'un imprimé complété par l'employeur justifiant de l'augmentation générale des salaires ([article L 433-2](#) du code de la sécurité sociale).

Lorsque le salaire de référence servant au calcul de l'IJ mentionne ce rappel de salaire : il sera pris en compte avec proratisation en fonction de la périodicité et de la date de versement.

Pour information, la procédure de revalorisation a pour but de replacer l'assuré dans la situation qui serait la sienne, à la date d'effet de l'augmentation de salaire, s'il n'était pas dans l'incapacité de travailler. L'assuré doit être en arrêt à temps complet.

**Pour les IJSS de la branche maladie (et le TPT : IJ calculée selon les mêmes modalités que les IJSS CMO avec limites) :**

En maladie, l'article 85 de la loi n° 2019-1446 (LFSS 2020) a modifié l'article L 323-4 du code de la sécurité sociale en supprimant la règle de la revalorisation de l'indemnité journalière en cas d'arrêts de travail se prolongeant au-delà de 3 mois.

Le CTI doit-il être versé à un agent social déclaré inapte à toutes les fonctions de son grade et en PPR ?

OUI

L'[article 2-1 dernier alinéa du décret n°85-1054](#) indique :

"Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire prévu par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics."



## 6 – APPLICATION PAIE

Dans quels délais sommes-nous dans l'obligation d'appliquer le CTI et sa régularisation au 1<sup>er</sup> avril 2022 ?

Le CTI doit être versé immédiatement à compter de la parution du le [Décret n° 2022-1497](#) du 30 novembre 2022 et avec effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

Une ligne sur les fiches de paies devra apparaître dès le mois suivant la parution du décret fixant les cadres d'emplois bénéficiaires.

Quelles charges appliquer au CTI ?

Les cotisations sociales applicables au CTI sont les mêmes que celles applicables au traitement indiciaire. Ainsi, pour les fonctionnaires affiliés au régime spécial, le CTI sera notamment soumis à la cotisation CNRACL.

Les charges applicables sont disponibles dans le [tableau des cotisations et contributions mis à jour le 1<sup>er</sup> août 2022](#).

Pourquoi un fonctionnaire a un CTI brut de 237.65 € et un agent du régime général a 234.70 € bruts ?

Le CTI d'un fonctionnaire à TC est égal à 49 points d'IM supplémentaires (soit 237.65 € bruts).

L'article 13 du décret n° 2020-1152 prévoit le versement d'une indemnité « équivalente » aux contractuels de droits public (et aux fonctionnaires du RG).

Pour appliquer cette équivalence, les éditeurs de paies ont travaillé à partir d'un CTI net perçu par un fonctionnaire CNRACL de 188.63 €.

Pour les agents du régime général (fonctionnaires IRCANTEC et contractuel de droit public), un brut « fictif » de 234.70 € a été « reconstitué » pour arriver au net équivalent (188.63 €) comme le prévoit le texte.

## 7 – DIVERS

DEPARTS : Devons-nous verser le CTI au personnel sorti depuis le mois d'avril (mutation, rupture conventionnelle, démission, départ à la retraite...) ?

Les agents ayant quitté les effectifs de la collectivité avant le 1<sup>er</sup> avril 2022 ne sont pas bénéficiaires du CTI.

En revanche, les agents qui quittent la collectivité à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022 devront bénéficier du CTI au prorata de leur temps de service.

## 1. La modification du montant du plafond l'IFSE par l'organe délibérant

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération. Les primes ont un caractère facultatif.

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 de traitement ou encore le complément de traitement indiciaire.

L'existence des primes et indemnités dépend pour leur maintien comme pour leur modification de la volonté de l'organe délibérant et de l'autorité territoriale.

Les primes et indemnités sont attribuées aux agents par arrêté de l'autorité territoriale sur la base d'une délibération de l'organe délibérant (art. L.714-4 du Code Général de la Fonction Publique).

C'est l'assemblée délibérante qui fixe le montant des primes et des indemnités ainsi que les conditions de leur obtention, et ce par délibération après avis du Comité Technique.

Elle intervient dans le respect des lois et règlements nationaux mais aussi et surtout du principe de parité. Le régime indemnitaire des agents territoriaux ne peut être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Pour des raisons d'opportunités (par exemple contraintes financières nées de la mise en place du CTI), l'organe délibérant peut supprimer une prime existante ou en baisser le montant.

Autrement dit, l'organe délibérant peut diminuer les montants minimaux et maximaux de l'IFSE pour compenser financièrement la mise en place du CTI.

## 2. La modification du montant individuel de l'IFSE par l'autorité territoriale

Le montant individuel de l'IFSE peut également être modifié, à la hausse ou à la baisse par l'autorité territoriale sous réserve de respecter les plafonds maximums (et éventuellement minimums) prévus dans la délibération régissant le RIFSEEP.

Toutefois, cette modification individuelle du montant doit être justifiée par une modification des attributions, ou un changement dans la répartition de l'IFSE selon les missions, services, grades, etc.

La délibération instituant le RIFSEEP doit permettre de moduler à la baisse le montant de l'IFSE et du CIA et cela doit s'accompagner de justifications autres que des motifs disciplinaires ou discriminatoires.

Il est donc possible de diminuer ou supprimer l'IFSE par exemple dans les cas suivants :

- L'agent n'exerce plus les responsabilités qui ont déterminés le versement du régime indemnitaire ;
- Dans le cadre du redressement des comptes publics de la collectivité, il est tout à fait possible de diminuer le régime indemnitaire pour l'ensemble des agents de la collectivité. Cela s'explique d'autant plus par la situation financière de la collectivité. Dans cette hypothèse, tous les agents de la collectivité, sans exception, devront voir leur régime indemnitaire diminué ou supprimé.

En l'espèce, il y aurait deux possibilités :

- Soit la collectivité modifie les montants plafonds de l'IFSE ce qui permettra de justifier la modification du montant individuel. Cela signifie que la collectivité doit délibérer après avis du Comité Technique.
- Soit la collectivité ne modifie que les montants individuels sans modifier la délibération. Dans ce cas, il faudra bien justifier la décision. La collectivité pourrait arguer que les sujétions de l'emploi d'aide à domicile avaient été prises en compte pour fixer le montant individuel de l'IFSE versé aux agents. La mise en place du CTI est justifiée par ces mêmes sujétions. Dès lors que certaines sujétions liées à l'emploi d'aide à domicile sont prises en compte au titre du CTI, la collectivité peut choisir de diminuer les montants individuels de l'IFSE versés aux aides à domicile.

Dans les deux cas, les arrêtés de modification du montant de l'IFSE devront justifier la diminution.

