

Piloter la politique indemnitaire

1. Etats des lieux

1.1. Rappel : un paysage indemnitaire fragmenté

a) Les régimes indemnitaires constituent une part croissante de la rémunération

La dépense liée au versement des primes et indemnités croît depuis plusieurs années (+ 5% entre 2008 et 2013). En outre, le régime indemnitaire représente une partie substantielle et croissante de la rémunération des fonctionnaires, en particulier dans la fonction publique de l'Etat où, toutes catégories confondues, il atteint, en 2012, 25,4 % du traitement indiciaire brut (soit une part de primes dans le salaire total brut de 19,9 %).

Par ailleurs, les inégalités entre les filières professionnelles sont importantes. Le taux de primes s'établit, par exemple, à 12,1 % pour les enseignants, 52,4 % pour les agents des corps d'encadrement et d'application de la police nationale, 86 % pour les agents de catégorie A+ relevant des corps et emplois d'encadrement et de direction.

b) L'hétérogénéité liée à la nature des dispositifs indemnitaires et à des disparités dans les montants servis est réelle

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Opérateur national de paye (ONP), quelques 1700 régimes indemnitaires et 5 440 règles de paye ont été recensés pour la fonction publique de l'Etat.

Il en ressort une grande hétérogénéité tant dans la nature de l'indemnisation que dans les conditions d'attribution des primes ainsi que dans les montants effectivement servis. Cette complexité se retrouve dans la fonction publique territoriale où s'applique un régime de parité avec les services de l'Etat prévu par l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

De surcroît, il apparaît que, en moyenne, les attributions indemnitaires sont systématiquement inférieures pour les femmes (16,5 % du salaire brut en moyenne en 2011 dans la fonction publique d'Etat) par rapport aux hommes (27,5 %)¹.

Ainsi, par exemple, parmi les agents titulaires travaillant à temps complet dans la fonction publique d'Etat en 2011, les femmes appartenant à la catégorie des adjoints administratifs et techniques (catégorie C), ont perçu en moyenne 5 334 euros de primes (soit 21,1 % de leur salaire brut) et les hommes 6 731 euros (25,8 %).

➤ *Les éléments statistiques plus détaillés et présentés lors de la réunion du 15 avril dernier sont reproduits en annexe.*

¹ Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2014).

Piloter la politique indemnitaire

1.2. Un objectif de simplification du paysage indemnitaire

a) Une démarche de transparence et de consolidation réglementaire initiée dès le début des années 2000

Une politique de rationalisation des régimes indemnitaires de l'Etat a été menée ces quinze dernières années. Elle répond initialement à un objectif de transparence visant à prendre en compte les observations répétées de la Cour des comptes qui constatait régulièrement le « maquis indemnitaire » régnant au sein des fonctions publiques.

Ce principe de transparence a été notamment rappelé par la circulaire conjointe fonction publique - budget du 1^{er} octobre 1999 qui rappelle l'obligation de donner un fondement législatif ou réglementaire aux régimes indemnitaires, la publication systématique des textes conditionnant étroitement la régularité juridique et comptable des paiements effectués.

En 2002, cette politique de transparence a, par exemple, permis d'entreprendre une rationalisation des principales indemnités interministérielles.

Le régime interministériel d'indemnisation des travaux supplémentaires² a notamment été restructuré, tant en ce qui concerne les administrations centrales que les services déconcentrés. Cette réforme a tout d'abord permis de fonder un nouveau dispositif d'indemnisation et de contrôle des heures supplémentaires afin de mettre un terme aux dérives de paiement forfaitaire d'heures supplémentaires non effectives. Elle a également contribué à rapprocher les dispositifs d'indemnisation forfaitaires de travaux supplémentaires des agents de catégorie A et de la plupart des agents de catégorie B des administrations centrales et des services déconcentrés de l'Etat.

Une logique similaire a animé la création de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)³, régime interministériel dont les montants moyens, fixés en valeur absolue, peuvent varier en fonction de la manière de servir des agents.

Par ailleurs, la réforme intervenue en 2010 a étendu la compétence des comités techniques aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, ouvrant ainsi une nouvelle étape dans la démarche de transparence.

Toutefois, alors qu'une active politique de fusion a permis de réduire sensiblement le nombre de corps et emplois dans la fonction publique de l'Etat, le maquis indemnitaire n'a pas connu d'évolution équivalente.

b) Le plan de simplification indemnitaire dans la Fonction publique d'Etat

² Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales et décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés.

³ Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité.

Piloter la politique indemnitaire

Dans son rapport sur l'avenir de la fonction publique remis au Premier ministre le 4 novembre 2013, Bernard Pêcheur, soulignant la complexité du paysage indemnitaire ainsi que les différences entre les employeurs de l'Etat, préconise d'« *engager un mouvement de simplification et d'harmonisation des régimes et des niveaux indemnitaires* ».

C'est dans cette optique que la ministre de la décentralisation et de la fonction publique a lancé, le 25 septembre dernier, un plan de simplification indemnitaire dans la fonction publique de l'Etat.

Celui-ci doit répondre à trois objectifs majeurs :

- redonner de la lisibilité au paysage indemnitaire, tant pour les agents eux-mêmes que pour les services gestionnaires ;
- réduire les coûts de gestion induits par la multiplicité et la complexité des régimes indemnitaires existants et poursuivre la sécurisation de la chaîne de paye ;
- supprimer les dispositifs indemnitaires obsolètes ou inutilisés. Certains régimes indemnitaires sont devenus sans objet ou mobilisent le versement de montants non significatifs. D'autres ne sont quasiment plus utilisés. La rationalisation passe donc par leur suppression, sans perte financière pour les actuels bénéficiaires.

La généralisation progressive du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) constitue le vecteur principal de ce plan de simplification.

Celui-ci s'organise autour de deux axes concomitants :

- l'élaboration, avant le 1^{er} juillet 2015 et en concertation avec les représentants du personnel, des **schémas ministériels d'adhésion** (SMA) au RIFSEEP. Ces documents doivent permettre :
 - o de programmer l'extension progressive du dispositif aux différents corps et emplois relevant de chaque département ministériel ;
 - o d'identifier les dispositifs indemnitaires cumulables avec ce dispositif et ceux qui ne le seront pas et seront donc voués à disparaître.
- l'élaboration d'une **cartographie des primes et indemnités actuellement servies**. Cette enquête doit notamment permettre d'identifier les dispositifs indemnitaires qui ne sont plus utilisés ou qui sont devenus marginaux tant en termes d'effectifs concernés que de montants versés. L'objectif final est d'envisager la suppression de certaines primes et indemnités dont l'obsolescence est avérée et l'éventuelle refonte des outils indemnitaires qui auraient vocation à être conservés.

2. Eléments soumis à la réflexion

La conversion d'une partie des primes en points d'indice majoré, proposée dans le cadre des négociations « Parcours professionnels, carrières et rémunérations : avenir de la fonction publique », constitue une première étape de rééquilibrage entre les parts indiciaire et indemnitaire de la rémunération.

Piloter la politique indemnitaire

Toutefois, la dispersion des montants indemnitaires servis non seulement entre les ministères mais également entre les différents versants de la fonction publique rend complexe une conversion plus importante.

Celle-ci devrait sans doute être précédée d'une démarche de simplification et de mise en cohérence interministérielle.

Dans cette perspective, les **questions suivantes sont soumises à la réflexion** :

- ① Comment favoriser une harmonisation du paysage indemnitaire ?
- ② Comment assurer une plus grande transparence et une meilleure lisibilité pour les agents ?
- ③ Comment mieux assurer la cohérence interministérielle et la cohérence entre les trois versants de la fonction publique ?
- ④ Faut-il davantage encadrer l'utilisation des enveloppes catégorielles pour mieux contrôler la répartition entre les mesures statutaires et indemnitaires ?

Piloter la politique indemnitaire

ANNEXE : Etat des lieux du paysage indemnitaire – Eléments présentés lors de la réunion du 15 avril 2015

1. CONSTAT : un paysage indemnitaire fragmenté

Aux termes de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le **traitement indiciaire brut (TIB)** fondé sur la valeur du point fonction publique multiplié par l'indice afférent au grade de l'agent. Il est statutaire, réglementaire, impersonnel et monétaire.

A celui-ci s'ajoutent **les compléments de rémunération** que sont le supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, ainsi que les **primes et indemnités** instituées par un texte législatif ou réglementaire. Ces diverses primes et indemnités constituent « le régime indemnitaire » des fonctionnaires.

L'examen du paysage indemnitaire de la fonction publique appelle deux constats :

1. Les régimes indemnitaires constituent une part croissante de la rémunération et les inégalités entre les catégories socioprofessionnelles sont importantes ;
2. L'hétérogénéité liée à la nature des dispositifs indemnitaires et à des disparités dans les montants servis est réelle.

1.1. Les régimes indemnitaires constituent une part substantielle et croissante de la rémunération mais leur niveau est inégal selon les catégories socioprofessionnelles

a) La dépense liée au versement des primes et indemnités croît depuis plusieurs années

La dépense annuelle couvrant la rémunération d'activité des personnels de la fonction publique de l'Etat avoisine les 70 Mds€ dont environ 14 Mds€ pour les primes et indemnités (contre 13,4 Mds€ en 2013, soit une hausse de près de 5 % depuis 2008) :

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
TIB (1) en Mds€	56,22	54,84	53,01	51,91	51,84	51,56
Indemnités (2) en Mds€	13,40	13,86	14,05	14,25	14,20	14,05
Rémunération d'activité (3) en Mds€	73,08	72,16	70,50	69,61	69,47	69,05
Ratio (2)/(3)	18,3%	19,2%	19,9%	20,5%	20,4%	20,4%

Source : Dossier statistique - Département des études et des statistiques (DES) – Avril 2014

(1) TIB : Traitement indiciaire brut hors NBI et majorations ; (2) Indemnités : Somme indemnités indexées et indemnités non indexées - Hors indemnité de résidence (IR) et supplément familial de traitement (SFT) ; (3) Rémunération d'activité : (1) + (2) + autres (NBI, IR, SFT etc.)

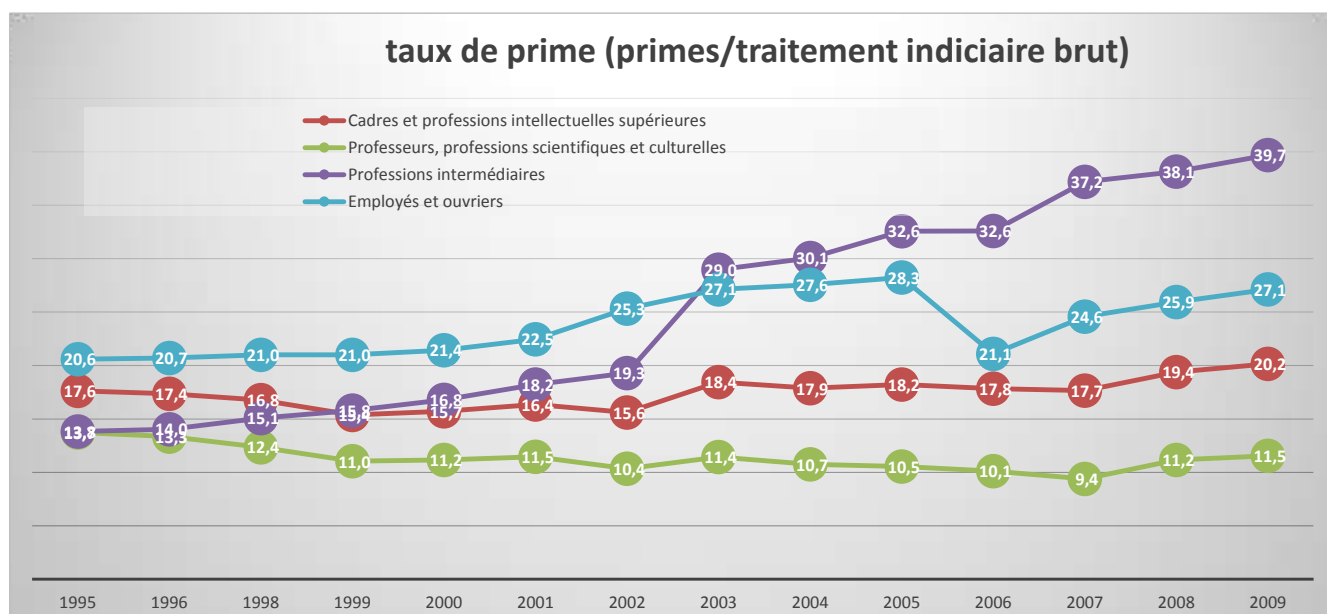
Piloter la politique indemnitaire

Le régime indemnitaire représente une **partie substantielle et croissante de la rémunération** des fonctionnaires, en particulier dans la fonction publique de l'Etat où, toutes catégories confondues, il atteint, en 2012, 25,4 % du traitement indiciaire brut (soit une part de primes dans le salaire total brut de 19,9 %).

Après une certaine stabilité, le taux de primes⁴ moyen a augmenté de façon continue depuis le début des années 2000 (+8,4 points entre 2000 et 2009). Il a encore augmenté de 1 point entre 2010 et 2011 atteignant 30 %.

En 2012, il est en léger repli du fait du recul des heures supplémentaires en lien avec l'abrogation de certaines dispositions de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Loi « TEPA »), et le recul des enveloppes catégorielles.

Evolution du taux de primes (en %) par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2012



Source : FGE, Insee (historique des rapports annuels sur l'état de la fonction publique)

Au sein de la **fonction publique territoriale**, le régime indemnitaire représente, en 2011, 19,4% de la rémunération totale des agents titulaires⁵.

b) Le taux de primes varie fortement en fonction des catégories socioprofessionnelles

Ce taux de primes moyen varie fortement d'une catégorie d'agents à l'autre : par exemple, 12,1 % pour les enseignants, 52,4 % pour les agents des corps d'encadrement et d'application de la police nationale, 86,0 % pour les agents de catégorie A+ relevant des corps et emploi d'encadrement et direction.

⁴ Rapport entre le montant des primes et le traitement indiciaire.

⁵ Source : Bilans sociaux 2011 – 8^e synthèse nationale des rapports sur l'Etat au 31 décembre 2011 des collectivités territoriales (CNFPT/DGCL).

Piloter la politique indemnitaire

Part et taux de primes (en %) par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2012

	Traitement brut de base (2)	Primes et indemnités		
		Montant (3)	Part des primes (4) (en %)	Taux de primes (4) (en %)
Ensemble	28 851	7 315	19,9	25,4
<i>dont : total enseignants</i>	<i>31 494</i>	<i>3 797</i>	<i>10,5</i>	<i>12,1</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	34 683	10 108	22,2	29,1
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	34 690	10 115	22,2	29,2
Cadres de catégorie A + ⁽⁶⁾ dont :	49 219	28 622	36,1	58,2
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	48 579	41 780	45,5	86,0
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	50 735	29 834	36,5	58,8
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	47 014	7 859	14,0	16,7
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	33 637	8 775	20,3	26,1
Attachés et inspecteurs	30 312	14 430	31,8	47,6
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>36 863</i>	<i>18 918</i>	<i>33,4</i>	<i>51,3</i>
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	32 339	22 996	40,9	71,1
Professeurs certifiés et agrégés	33 067	5 810	14,7	17,6
Autres enseignants de catégorie A	36 260	2 599	6,6	7,2
Police (commandants)	40 052	19 249	31,8	48,1
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	40 422	15 136	26,9	37,4
PCS professions intermédiaires dont :	28 561	4 386	13,1	15,4
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	30 128	2 775	8,3	9,2
Professeurs des écoles	29 514	1 515	4,8	5,1
Professeurs de lycée professionnel	32 258	5 704	14,7	17,7
Professeurs de collège d'enseignement général	38 911	4 281	9,8	11,0
Autres enseignants	36 663	3 567	8,8	9,7
Police (capitaine et lieutenant)	32 321	15 176	31,2	47,0
Professions intermédiaires de catégorie B	24 446	8 620	25,7	35,3
Greffiers	23 710	6 154	20,3	26,0
Instituteurs	27 372	1 993	6,6	7,3
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	24 379	9 186	27,0	37,7
<i>dont secrétaires administratifs</i>	<i>24 371</i>	<i>9 241</i>	<i>27,1</i>	<i>37,9</i>
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	27 359	11 022	28,1	40,3
Autres professions intermédiaires de catégorie B	24 246	8 424	25,4	34,7
PCS employés et ouvriers dont :	20 781	8 497	28,5	40,9
Employés et ouvriers de catégorie B	22 666	11 878	33,6	52,4
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	22 665	11 881	33,6	52,4
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	<i>26 051</i>	<i>13 061</i>	<i>32,6</i>	<i>50,1</i>
<i>dont gardiens de la paix</i>	<i>20 147</i>	<i>11 003</i>	<i>34,5</i>	<i>54,6</i>
Employés et ouvriers de catégorie C	19 662	6 546	24,6	33,3
Adjoints administratifs et adjoints techniques	19 610	5 859	22,6	29,9
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	20 727	9 818	31,4	47,4

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

Piloter la politique indemnitaire

Au sein de la fonction publique territoriale, la part des indemnités croît avec la taille de la structure. Les agents titulaires employés par les services départementaux d'incendie et de secours ont la part de primes la plus forte avec 35,9 % ; les agents titulaires des communes et établissements communaux de moins de 20 000 habitants (entre 7,2 % et 17,5 %), les syndicats et établissements intercommunaux (17,5 %) et les communautés de communes (14,8 %) ont les parts les plus faibles⁶.

Parts des primes par statut et type de collectivités

	TITULAIRES			NON TITULAIRES PERMANENTS	
	Part des primes article 111 (en %)	Part des primes article 88 (en %)	Part NBI (en %)	Part de l'ensemble des indemnités (en %)	Part des primes (en %)
Régions	5,2	14,7	0,8	20,7	14,8
Départements	5,1	14,5	1,1	20,7	18,9
Com. et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	2,2	3,6	1,4	7,2	1,7
Com. et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	4,0	6,4	0,9	11,3	4,0
Com. et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	4,7	9,1	0,7	14,5	6,1
Com. et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	5,8	10,1	0,8	16,7	9,3
Com. et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	5,5	11,1	0,9	17,5	13,0
Com. et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	5,3	13,2	1,1	19,5	15,1
Com. et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	5,1	13,7	1,2	20,0	15,2
Com. et étab. communaux de 100 000 hab. et plus	5,5	13,7	1,2	20,4	17,3
Ensemble des communes et étab. communaux	4,9	10,8	1,0	16,7	10,6
SDIS	7,0	28,3	0,5	35,9	25,1
Communautés urbaines	4,8	20,1	0,9	25,8	20,9
Communautés d'agglomération / SAN	5,0	15,7	0,9	21,6	19,5
Communautés de communes	4,4	9,6	0,8	14,8	8,8
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	3,8	13,1	0,6	17,5	9,5
CDG et CNFPT	5,1	18,7	0,9	24,7	18,8
Ensemble des collectivités	5,1	13,3	1,0	19,4	12,9

Note pour la lecture du tableau : dans les rémunérations totales versées par les conseils régionaux aux agents titulaires, les indemnités versées au titre de l'article 111 représentaient 5,2 %, celles versées au titre de l'article 88, 14,7 % et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) représentait 0,8 %. Les indemnités versées par les conseils régionaux aux agents titulaires représentaient donc 20,7 % de leurs rémunérations totales. Les indemnités versées aux agents non titulaires sur emplois permanents représentaient 14,8 % de leurs rémunérations totales.

Dans la fonction publique de l'Etat, la part des agents ayant un niveau de primes représentant plus de 20% de leur traitement indiciaire est variable. Elle était ainsi, en 2010, de 15 % pour les enseignants de 55 à 59 ans, 78 % pour les catégories sédentaires (hors enseignants), 97 % pour les agents de la catégorie active (hors enseignants) âgés de 50 à 54 ans et de 99 % pour les militaires de 45 ans.

Catégorie d'agents	Taux de primes	% d'agents dont les primes représentent plus		Pour les agents dont les primes dépassent 20% du traitement, part des primes non incluses dans l'assiette RAFP
		de 20% du traitement	de 40% du traitement	
Sédentaires non enseignants	39%	78%	32%	58%
Actifs non enseignants	54%	99%	87%	60%

⁶ Source : Bilans sociaux 2011 – 8^e synthèse nationale des rapports sur l'Etat au 31 décembre 2011 des collectivités territoriales (CNFPT/DGCL).

Piloter la politique indemnitaire

Enseignants	14%	21%	6%	62%
Militaires	51%	89%	62%	49%
Total	30%	58%	58%	32%

Champ : FPE/ titulaires civils et militaires.

Source : SIASP, INSEE, Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques

1.2. Un paysage indemnitaire hétérogène à 3 titres

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Opérateur national de paye (ONP), quelques 1700 régimes indemnitaires et 5 440 règles de paye ont été recensés. Il en ressort une grande hétérogénéité tant dans la nature de l'indemnisation que dans les conditions d'attribution des primes ainsi que dans les montants effectivement servis.

- ❖ Les primes et indemnités attribuées dans la fonction publique peuvent être classées en **cinq grandes catégories** :

- 1° les indemnités liées à la nature des fonctions exercées et aux résultats
 - 2° les indemnités de corps ou de grade, liées à la qualification de l'agent
 - 3° les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale
 - 4° les indemnités liées à l'organisation du temps de travail et au dépassement du cycle de travail
 - 5° le remboursement des dépenses engagées par les agents dans l'exercice de leurs fonctions
- L'annexe 1 détaille ces différentes catégories.

- ❖ Par ailleurs, une importante hétérogénéité existe dans les **modalités d'attribution** des différents régimes indemnitaires :

Certains primes sont, en effet, indexées sur le traitement indiciaire brut⁷ ou exprimées en pourcentage de celui-ci⁸.

D'autres sont allouées sur la base d'un montant forfaitaire déterminé par corps ou grade⁹.

Les dernières présentent un caractère modulable¹⁰.

⁷ Exemple : indemnité de sujétions spéciales de police instituée par le décret n° 2013-617 du 11 juillet 2013 pour les fonctionnaires actifs de la police nationale

⁸ Exemple : prime de rendement régie par les décrets n°45-1753 du 6 août 1945 et t n°50-196 du 6 février 1950.

⁹ Exemple : prime de technicité instituée par le décret n° 93-526 du 26 mars 1993 et allouée aux bibliothécaires et aux bibliothécaires assistants spécialisés.

Piloter la politique indemnitaire

- ❖ Enfin, la disparité dans les montants servis trouve souvent sa justification dans les conditions d'exercice des fonctions. La jurisprudence a eu maintes fois l'occasion de le préciser au regard notamment du principe d'égalité de traitement.

Le Conseil Constitutionnel en a d'abord précisé les exigences en affirmant que ce principe ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit¹¹.

Dans la même perspective, et plus particulièrement en matière de rémunération des agents publics, le Conseil d'Etat a également retenu un certain nombre de principes :

- une autorité administrative peut prendre en compte la manière de servir de l'agent pour lui refuser le versement d'une prime¹² ;
- le bénéfice d'une prime ne constitue pas un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour obtenir cet avantage¹³ ;
- le principe d'égalité de traitement n'est susceptible de s'appliquer qu'entre agents d'un même corps¹⁴ ;
- il ne fait pas non plus obstacle à ce que les agents d'un même corps soient traités différemment lorsque cette discrimination se fonde sur l'existence de conditions différentes d'exercice de leurs fonctions ou sur un motif d'intérêt général¹⁵ ;
- en revanche, l'appartenance ministérielle n'était pas, en tant que telle, un critère suffisant pour justifier d'une différence de barème applicable au sein d'un même corps¹⁶ ;
- enfin, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que le pouvoir réglementaire tienne compte des différences de rémunération des agents avant leur intégration dans un nouveau corps afin de fixer des règles communes et équitables de rémunération après leur intégration dans ce corps¹⁷.

Aussi, bien que l'administration doive veiller, autant que faire se peut, à harmoniser les conditions d'emploi des agents affectés en son sein, il n'en demeure pas moins que :

- certaines indemnités sont intrinsèquement liées au corps d'appartenance du fonctionnaire,
- les modulations possibles sont conditionnées par la nature de la prime versée et/ou les résultats obtenus par l'agent ainsi que par sa manière de servir.

¹⁰ Exemple : prime de fonctions et de résultats régie par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008.

¹¹ cf. par exemple Décision du 7 janvier 1988, N° 87-232 DC.

¹² CE, 4 janvier 1985, n° 50869.

¹³ cf. par exemple, CE, 7 juin 2000, n° 209901.

¹⁴ CE, 29 décembre 2006, n° 289818.

¹⁵ CE, 12 décembre 2003, n° 239683 ; CE, 9 mai 2001, n° 219863 ; CE, 29 décembre 2006, n° 289818.

¹⁶ Avis CE, 28 et 29 mai 2009, n° 382741.

¹⁷ CE, 7 février 2005, n° 257288.