

RIFSEEP et Absences : où en est-on?

NOTE D'INFORMATION 2024-06

Références:

Articles L.714-4 à L.714-13 du Code Général de la Fonction Publique
Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés
Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Selon le principe de parité, les collectivités territoriales ne peuvent pas instaurer un régime plus favorable que celui prévu pour les agents de l'Etat.

NOUVEAU

Le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 modifie les dispositions applicables à l'Etat pour le congé de longue maladie et le congé de grave maladie à compter du 1^{er} septembre 2024. Il est possible pour les collectivités d'adapter leur délibération pour prendre en compte ces nouvelles dispositions (cf paragraphe 5).

1 - La prise en compte des absences des fonctionnaires bénéficiant d'un congé lié aux responsabilités parentales

Le maintien du régime indemnitaire est expressément prévu dans le Code Général de la Fonction Publique (article L714-6) pour les agents en congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Durant ces congés, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement. Il ne pourra être modulé qu'en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service sur les périodes travaillées. Le régime indemnitaire ne pourra pas être réduit en proportion de la durée du congé.

2 - Le temps partiel thérapeutique et la période préparatoire au reclassement (PPR)

Dans ces deux cas, le décret n°2010-997 du 26 août 2010 pour les fonctionnaires de l'Etat prévoit expressément le maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement.

Dès lors, en application du principe de parité, les collectivités peuvent prévoir par délibération le maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel thérapeutique et de période préparatoire au reclassement.

Pour rappel, jusqu'alors, la circulaire ministérielle du 15 mai 2018 prévoyait un maintien du régime indemnitaire au prorata de la quotité du temps partiel (le régime indemnitaire ne suivait pas le traitement).



3 - Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Il n'est pas possible de moduler le CIA en fonction des absences de l'agent.

La modulation du CIA doit simplement tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, selon les critères définis par délibération.

4 - Le congé de maladie ordinaire (CMO) et le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Dans la fonction publique d'Etat, il est prévu que l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) soit maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

La collectivité territoriale peut prévoir dans sa délibération ce maintien, mais peut également prévoir des dispositions moins favorables, telle qu'une absence de maintien d'IFSE dès le 1er jour d'absence pour ces motifs, ou à compter d'un nombre défini de jours d'absences consécutifs ou non sur une période de référence.

5 - Le congé de longue maladie (CLM), le congé de grave maladie (CGM) et le congé de longue durée (CLD)

Le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 applicable aux agents de l'Etat modifie les dispositions relatives aux primes pendant le CLM et le CLD.

Jusqu'au 31 août 2024 :

En cas de placement en CLM, CGM, CLD, le versement de l'IFSE était **suspendu**.

A compter du 1er septembre 2024 :

Pendant un CLM ou un CGM, les fonctionnaires d'Etat bénéficient du **maintien** du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

33 % la première année

60 % les deuxième et troisième années

En revanche les primes **restent suspendues** en cas de placement en CLD.

De plus, la situation du fonctionnaire de l'Etat est préservée **en cas de requalification du congé de maladie précédemment accordé** (CMO en CLM ou en CLD, et CLM en CLD) : l'agent **conserve** le régime indemnitaire versé avant la requalification.

En application du principe de parité, il est possible de modifier les modalités de modulation de l'IFSE en cas de placement en CLM ou CGM, dans les limites des textes applicables à l'Etat, par délibération

Pièces jointes : *Modèle de délibération instituant le RIFSEEP*
Modèles d'arrêtés instituant l'IFSE et le CIA

