

Régime indemnitaire et absences

Septembre 2024

I. Définition du régime indemnitaire

On entend par Régime Indemnitare (RI) **l'ensemble des primes et indemnités** susceptibles d'être octroyées aux agents publics au titre des articles L.714-4 à L.714-8 du code général de la fonction publique (CGFP).

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération qui sont :

- le traitement indiciaire ;
- le Supplément Familial de Traitement (SFT) ;
- l'indemnité de résidence (non appliquée en Haute-Garonne) ;
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Au contraire de ces éléments, **le régime indemnitaire a un caractère facultatif.**

Rémunération	
Eléments obligatoires	Elément facultatif
Traitement indiciaire	Régime indemnitaire
Supplément Familial de Traitement (SFT)	
Indemnité de résidence	
Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)	

II. Régime indemnitaire et indisponibilités physiques

Conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article L.714-4 du CGFP, « le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration des établissements publics locaux pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. »

Il est précisé dans l'article 2 que « l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement fixe, dans les limites prévues à l'article 1^{er}, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités ou établissements. »

Dès lors, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités de maintien du régime indemnitaire durant certaines situations de congés.

Les textes spécifiques à chaque indemnité peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés ; il convient alors de vérifier si le texte instituant une prime fixe ou non le régime applicable en cas d'absences. La collectivité territoriale ou l'établissement public est tenu d'appliquer des restrictions au moins aussi sévères, **puisqu'elle ne peut instaurer un régime plus favorable que le régime de référence.**

Trois situations sont alors envisageables :

- l'absence d'indications relatives aux indisponibilités physiques dans la délibération ;
- l'application de la réglementation ;
- l'application de règles propres à la structure au titre du principe de libre administration.

A. Absence d'indications relatives aux indisponibilités physiques dans la délibération

Aucune disposition législative ou réglementaire propre à la FPT ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'absence pour indisponibilité physique des fonctionnaires territoriaux (congés de maladie ordinaire, CITIS, CLM, CLD, CGM, accident de service ou à une maladie professionnelle).

En l'absence de précision dans les textes et dans votre délibération, le régime indemnitaire ne devra donc pas être versé en cas d'indisponibilité physique ; en effet le régime indemnitaire est un élément facultatif de la rémunération.

Le RI n'est pas versé en cas d'indisponibilité physique si la délibération ne prévoit rien.

Afin d'éviter d'éventuels soucis d'interprétation en la matière, il est conseillé de prévoir dans la délibération instituant le régime indemnitaire le maintien ou non des indemnités pendant une indisponibilité physique.

B. Application/transposition de la réglementation

Tout d'abord, concernant des textes spécifiques à la FPT, l'article L.714-6 du CGFP précise que le régime indemnitaire **est maintenu** dans les mêmes proportions que le traitement durant :

- le congé de maternité ;
- le congé de naissance ;
- le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- le congé d'adoption ;
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le texte étant spécifique à la FPT, il n'est donc pas possible de déroger à cette règle.

Le RI est maintenu pendant le congé de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant.

De plus, en vertu du principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat (FPE), l'assemblée délibérante **peut prévoir** le maintien du régime indemnitaire aux agents durant certains congés, en s'appuyant sur les dispositions du 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 (CE, 4 juillet 2024, n°462452).

Si ce dispositif de maintien applicable aux agents de la FPE n'a pas été transposé aux agents territoriaux, et à défaut d'être automatiquement transposable, **il peut néanmoins servir de référence aux collectivités territoriales ou établissements publics.**

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 n'est pas automatiquement transposable à la FPT.

Ce décret prévoit, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, le maintien des primes et indemnités, dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- la période de préparation au reclassement (PPR) ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Ce décret prévoit également, qu'en cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le bénéfice des primes et indemnités est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

Ce décret prévoit enfin que le régime indemnitaire n'est pas versé pendant le congé de longue durée.

Le RI ne peut pas être versé pendant les congés de longue durée.

Afin de préserver la situation des agents placés en congés de longue maladie ou de longue durée, l'article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010 permet de conserver à l'agent en congé maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, la totalité des primes d'ores et déjà versées en application des dispositions du présent décret.

La circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 relative à l'application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 **précise une règle particulière pour les primes modulables en fonction des résultats et/ou de la manière de servir**, comme le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) par exemple :

La part liée aux fonctions a donc vocation à suivre le traitement.

La part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure. Dans ce cadre, il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

Un agent qui serait absent pour maladie pendant 4 mois pourrait ainsi percevoir la part liée aux résultats au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 8 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an. La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

Enfin, les collectivités territoriales peuvent tenir compte, dans le cadre de leur pouvoir de modulation indemnitaire, de la charge de travail reportée le cas échéant sur les collaborateurs présents, notamment en majorant la part de leur prime liée aux résultats.

Il est possible de proratiser la part du CIA en fonction des congés de maladie d'un agent (TA de Cergy-pontoise, 8 décembre 2022, n°2007050 et CE, 15 octobre 2021, n°440509).

Néanmoins, une délibération qui prévoit la privation totale du bénéfice du CIA aux agents absents pour des congés de maladie durant plus de 21 jours lors de période de référence est illégale (TA Dijon, 7 février 2023, n°2200653).

De plus, si les dispositifs de retenue sur régime indemnitaire en cas d'arrêt de travail sont possibles, les primes de présentisme sont illégales ; l'assiduité ne peut pas faire l'objet d'une prime (CAA Versailles, 31 août 2020, n°18VE04033).

On doit donc retenir des jurisprudences précitées que le montant du CIA peut être proratisé en fonction de l'absentéisme des agents. Toutefois, le critère de l'absentéisme ne doit pas être prépondérant et ne doit pas conduire à la privation totale de complément indemnitaire, ou à une part trop importante pour un agent qui a été présent sur une période suffisante de l'année pour qu'il puisse être correctement évalué. A contrario, l'abondement du montant de CIA versé à un agent, dans le but de valoriser le fait que cet agent n'a bénéficié d'aucune absence, serait illégal.

C. Application de règles propres à la structure au titre du principe de libre administration

Au titre du principe de libre administration, les collectivités territoriales et établissements publics peuvent décider de ne pas appliquer les dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010 et de prévoir des règles internes propres.

Il conviendra néanmoins de respecter 2 principes :

- en vertu du principe de parité, **les conditions de maintien ne pourront pas être plus favorables que les règles énoncées par le décret n°2010-997 du 26 août 2010** (ex. : verser l'intégralité des primes à un agent en congé de maladie ordinaire toute l'année ou verser une prime à un agent en congé de longue durée) ;
- conformément à l'article L.131-1 du CGFP, « **aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé** » (ex. : verser une prime pendant un congé de maladie ordinaire avec hospitalisation et ne pas la verser pendant un congé de maladie ordinaire sans hospitalisation).

Il est néanmoins possible d'opérer une distinction entre les différents congés lorsque la situation n'est pas comparable. Par exemple, il est possible de verser une prime pendant un congé de maternité et ne pas la verser pendant un congé de maladie ordinaire.

III. Régime indemnitaire et autres absences

A. Temps partiel

Les fonctionnaires à temps partiel perçoivent une fraction des primes et indemnités de toutes natures afférentes au grade et à l'échelon ou à l'emploi (article L.612-5 du CGFP).

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service qu'ils effectuent et la durée hebdomadaire de service d'un agent du même grade à temps plein (par exemple, 60% pour un agent bénéficiaire d'un temps partiel correspondant à 60% d'un temps plein), sauf :

- pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel à 80%, pour lesquels la fraction est égale aux 6/7èmes du traitement et des primes et indemnités ;
- pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel à 90%, pour lesquels la fraction est égale aux 32/35èmes du traitement et des primes et indemnités.

B. Temps partiel thérapeutique

Comme précisé, le décret n°2010-997 du 26 août 2010 prévoit désormais pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public le maintien des primes et indemnités, dans les mêmes conditions que le traitement, durant le temps partiel thérapeutique.

Au titre du principe de libre administration, les collectivités territoriales et établissements publics peuvent décider de ne pas appliquer les dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010 et de prévoir des règles internes propres plus restrictives.

C. Exclusion temporaire de fonctions

L'exclusion temporaire de fonctions est une période durant laquelle l'agent est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération.

D. Suspension

Concernant les fonctionnaires, en l'absence de mention expresse du versement des primes à l'article L 531-1 du CGFP régissant la suspension, le Conseil d'État a jugé que les primes liées à l'exercice effectif des fonctions sont supprimées pendant la suspension (CE, 25 octobre 2002, n°237509).

Mais le juge d'appel va plus loin en excluant le versement de toutes les primes, sans distinction, pendant cette période (CAA Marseille, 16 novembre 2004, n°00MA01794).

Concernant les contractuels, ils conservent leur rémunération et donc leur régime indemnitaire pendant une période de suspension conformément à l'article 36A du décret n°88-145 du 15 février 1988.

E. Grève

En l'absence de service fait, les jours de grève font l'objet d'une retenue sur la rémunération.

Les faits de grève entraînent une retenue pour absence de service fait, qui est assise sur l'ensemble de la rémunération, y compris les primes et indemnités (CE, 12 novembre 1975, n°90611).

F. Décharge pour activité syndicale

L'article 7 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 prévoit que les **agents totalement déchargés** conservent le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans le cadre d'emplois avant d'en être déchargé.

S'agissant des primes et indemnités versées au regard de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent déchargé totalement bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même cadre d'emplois et relevant de la même autorité territoriale

Les agents **partiellement déchargés** dont la décharge est **égale ou supérieure à 70%**, ont droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées au grade ou aux fonctions qu'ils continuent d'exercer.

Il est appliqué à ces primes et indemnités le taux « correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein » ; le régime indemnitaire doit donc être versé sur la base d'un temps plein, malgré la décharge partielle de service.

Les agents **partiellement déchargés** dont la décharge est **inférieure à 70%** ne relèvent pas du champ d'application décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017.

Il convient de continuer de leur appliquer la jurisprudence actuelle (CE, 27 juillet 2012, n°344801 et CE, 7 juillet 2008, n°295039), qui a dégagé les mêmes principes que ceux désormais posés par le décret pour les agents dont la décharge est égale ou supérieure à 70%.