

RÉGIME INDEMNITAIRE ET ABSENCES

1 DÉFINITION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

On entend par Régime Indemnitaire (RI) **l'ensemble des primes et indemnités** susceptibles d'être octroyées aux fonctionnaires au titre de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991.

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.**

La mise en place
du RI par l'organe
délibérant est
facultative

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

2 RÉGIME INDEMNITAIRE ET INDISPONIBILITÉS PHYSIQUES

Conformément aux dispositions de l'article 1er du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, « *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 1er, 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.

Le maintien du régime indemnitaire au profit de l'agent territorial placé en congé (annuels, maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, maternité, paternité, adoption, ...) n'est pas prévu par l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui précise uniquement les conditions de maintien du traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

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 du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 ;
- ☞ l'application de règles propres à la structure au titre du principe de libre administration.

① Absence d'indications relatives aux indisponibilités dans la délibération

Dans la plupart des cas, aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe les conditions de versement des primes et indemnités en cas d'absence pour indisponibilité physique des fonctionnaires territoriaux.

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.

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

② Application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010

En vertu du principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat (FPE), et sous réserve du contrôle de légalité et de l'appréciation du juge, 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 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 les congés suivants :

- ☞ congés annuels ;
- ☞ congés de maladie ordinaire ;
- ☞ congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- ☞ congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Ce décret prévoit également que le régime indemnitaire n'est pas versé pendant les congés suivants :

- ☞ congé de longue maladie ;
- ☞ congé de grave maladie ;
- ☞ congé de longue durée.

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**.

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 par exemple l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) ou le Complément Indemnitare Annuel (CIA) :

La part liée aux fonctions a 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.

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

Le décret n° 2010-997 n'est pas automatiquement transposable à la FPT

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 administrations 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.

Le RI ne peut pas être versé pendant les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie

Concernant le Régime indemnitaire lié aux Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP), il semble donc tout à fait possible de prévoir que le sort des primes suive le sort du traitement dans le cas des absences énoncées ci-dessus pour l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et de ne pas prévoir d'abattement automatique lié à ces mêmes absences pour la part CIA.

Le CIA, et plus généralement le régime indemnitaire, ne pourront pas être versés pendant les congés suivants :

- ☞ congé de longue maladie ;
- ☞ congé de grave maladie ;
- ☞ congé de longue durée.

③ 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 maladie) ;

☞ conformément à l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, **« 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 pour accident de service et ne pas la verser pendant un congé de maladie ordinaire.

④ Tableau récapitulatif

Type d'absence	Sort des primes		
	Aucune disposition prévue	Application du décret n° 2010-997	Application de règles spécifiques
Congé de maladie ordinaire	Primes non versées	IFSE : primes suivent le sort du traitement CIA : versement tient compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir	Primes versées ou non en fonction des dispositions prévues par la délibération
Congé pour accident de service			
Congé pour maladie professionnelle			
Congé de maternité			
Congé de paternité			
Congé d'adoption			
Congé annuel	Versées		
Congé de longue maladie	Primes non versées		
Congé de longue durée			
Congé de grave maladie			

③ RÉGIME INDEMNITAIRE ET AUTRES ABSENCES

① Temps partiel

Les fonctionnaires à temps partiel perçoivent une fraction des primes et indemnités de toute nature afférentes au grade et à l'échelon ou à l'emploi (article 60 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

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.

② Temps partiel thérapeutique

Il ressort d'un jugement du tribunal administratif de Lille (n° 117044 du 11 décembre 2013) que le temps partiel thérapeutique constitue une position statutaire durant laquelle le fonctionnaire a droit à l'intégralité de son traitement ainsi qu'au versement des primes à taux plein.

Cependant, la circulaire du 15 mai 2018 précise que, pour les fonctionnaires territoriaux, le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service.

Nous sommes donc en présence de 2 textes contradictoires : une décision isolée d'un tribunal administratif et une circulaire qui a une valeur normative moins importante que le jugement du tribunal. Néanmoins, considérant que la circulaire est très récente et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, il semble préférable d'appliquer la circulaire.

Afin d'éviter d'éventuels soucis d'interprétation en la matière, le sort du régime indemnitaire pendant le temps partiel thérapeutique pourrait être précisé dans la délibération l'instituant.

③ 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.

④ Suspension

En l'absence de mention expresse du versement des primes à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 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, commune d'Aubagne 00MA01794*).

⑤ 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*).