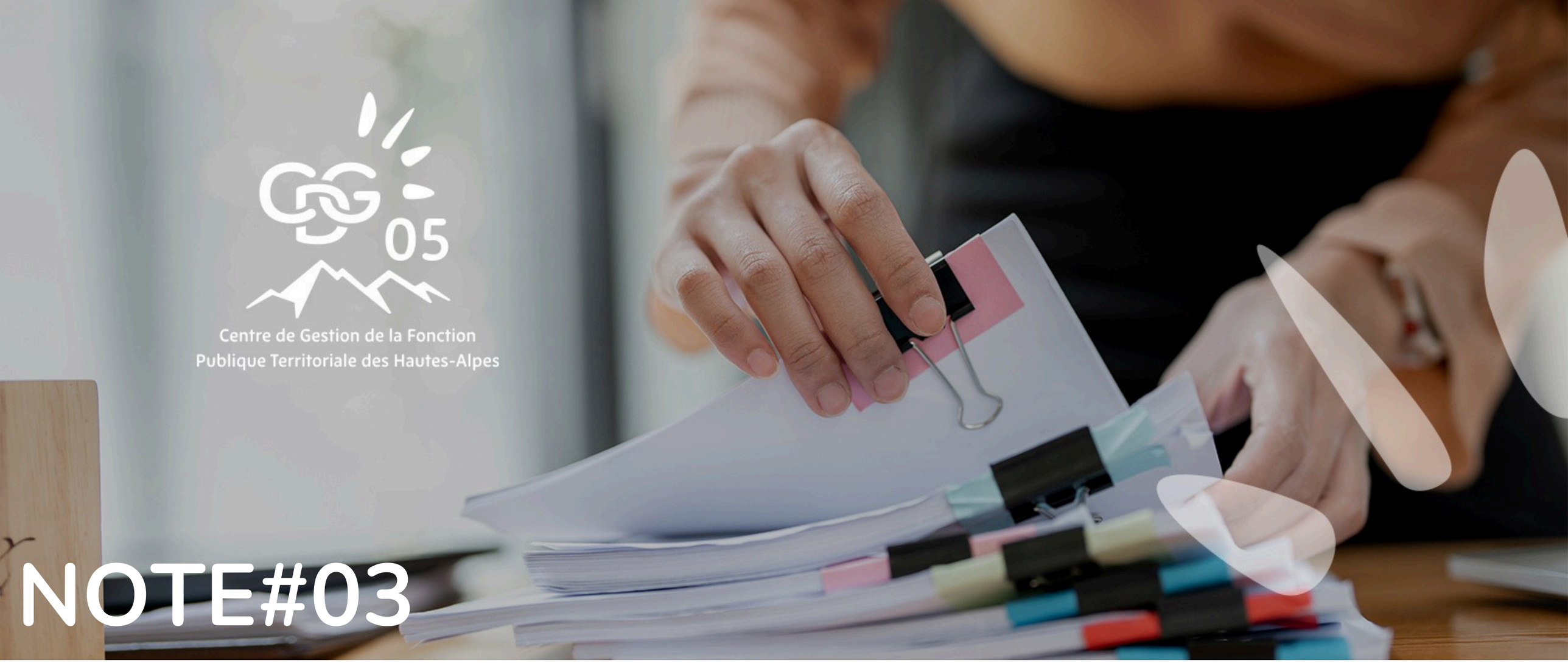

Maintien des primes et indemnités en cas de congé maladie

Référence juridique :

- **Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat**
- **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**

Congé de maladie ordinaire

Pour rappel, en cas de congé de maladie ordinaire, le décret de la FPE prévoit que les primes et indemnités suivent le sort du traitement. Elles sont donc conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduites de moitié pendant les neufs mois suivant.

De plus, les primes et indemnités versées lors du congé de maladie ordinaire restent acquises même si le congé maladie est requalifié en congé longue maladie ou longue durée.

Dans le cadre des délibérations du RIFSEEP les collectivités locales peuvent s'aligner sur les dispositions de la FPE ou prévoir un régime moins avantageux. Il n'est en aucun cas possible de prévoir un régime plus favorable que celui de la FPE

Exemple : Maintenir les primes intégralement au delà du troisième mois

Congé de longue maladie et de grave maladie

Auparavant les primes et les indemnités n'étaient pas maintenues en cas de CLM ou de CGM dans la FPE, ce qui impliquait en application du principe de parité que les collectivités locales ne pouvaient pas maintenir le RIFSEEP pour les agents de la fonction publique territoriale durant ces périodes par délibération.

Le Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 de la FPE spécifie qu'à compter du 1er septembre 2024, le maintien des primes et indemnités s'applique dans le cas des CLM et des CGM à hauteur de :

- 33% de la rémunération indemnitaire pour la première année
- 60% de la rémunération indemnitaire pour la deuxième et troisième année

De plus, les primes et indemnités versées lors du CLM ou CGM restent acquises même si le congé maladie est requalifié en congé longue durée (CLD).

Dans le cadre des délibérations du RIFSEEP les collectivités locales peuvent s'aligner sur les dispositions de la FPE ou prévoir un régime moins avantageux. Il n'est en aucun cas possible de prévoir un régime plus favorable que celui de la FPE.

Exemple : 50 % de la rémunération indemnitaire pour la première année.

Attention : Le congé de longue durée (CLD) n'est pas concerné par ce nouveau décret. Aucun maintien des primes et des indemnités n'est versé en cas de CLD.

De plus, la délibération ne pourra prévoir d'effet rétroactif et devra être prise après l'avis favorable du CST.

Un modèle de délibération reprenant ces dispositions est disponible dans la base documentaire du CDG 05