

## Guide relatif aux impacts des congés et absences (ICA) sur le versement des primes et indemnités des agents titulaires de la FPE

<b>Date</b>	16/06/2025
<b>Domaine</b>	Rémunération
<b>Objet</b>	Impacts des congés et absences sur le versement des primes et indemnités de la FPE
<b>Documents de référence</b>	N/A

## 1. SOMMAIRE

[Ctrl + touche \(clic droit\) pour accéder directement à la page souhaitée](#)

<b>1. SOMMAIRE.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Contexte et objectifs des travaux .....</b>	<b>3</b>
2.1. Contexte .....	3
2.2. Objectifs des travaux.....	3
<b>3. Dispositions applicables aux impacts des congés et absences sur le paiement des primes et indemnités .....</b>	<b>4</b>
3.1. Le principe général du maintien des primes et indemnités prévu par le décret n° 2010-997 4	
3.2. Les règles spécifiques .....	5
3.2.1. Les règles spécifiques applicables à certaines typologies de primes et indemnités .....	5
3.2.2. Les règles spécifiques applicables aux congés de longue maladie et aux congés de longue durée .....	5
3.2.3. Les règles spécifiques aux cas de la requalification d'un congé de maladie ordinaire (CMO) en congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) .....	5
<b>4. La cartographie interministérielle des ICA .....</b>	<b>6</b>
4.1. Diagnostic de départ .....	6
4.2. Constitution des « familles d'indemnités ».....	7
4.3. Constitution des « catégories de congés / absences ».....	8
4.4. Identification des impacts.....	9
<b>5. Livrables.....</b>	<b>10</b>
5.1. Cartographie d'aide au paramétrage des impacts indemnitaires des congés et absences et sa notice .....	10
5.2. Fiche règlementaire des impacts indemnitaires des congés et absences et sa notice .....	10

Ce guide est le résultat d'un groupe de travail interministériel mené avec la DGAFFP et la DGFIP. Il a pour objectif de lever les difficultés rencontrées dans l'identification des impacts des différents congés et absences sur le versement des primes et indemnités des agents de la FPE.

A cet effet, le CISIRH a réalisé une cartographie de l'ensemble des primes et indemnités interministérielles, regroupées et classées en familles « type », afin de connaître facilement les abattements qui leur sont applicables en fonction des différents congés et absences.

Ces éléments sont retracés au sein d'une cartographie d'aide au paramétrage (Cf. [5.1.](#) du présent guide). Par ailleurs, afin d'accompagner les gestionnaires RH dans leurs fonctions ainsi que les comptables et auditeurs dans leurs missions de contrôles respectives, le CISIRH a produit un second livrable. Ce dernier identifie les références réglementaires associées aux impacts indemnitaires des différents congés et absences (Cf. [5.2.](#) du présent guide).

## 2. Contexte et objectifs des travaux

### 2.1. Contexte

On dénombre environ 1500 primes et indemnités susceptibles d'être payées par les ministères à leurs agents. Compte tenu de ce nombre important, de leur hétérogénéité et du fait que, dans certains cas, la réglementation ne précise pas l'impact des différents congés et absences sur leur versement, les ministères et les comptables ont identifié un risque quant à leur exacte liquidation. En effet, ce manque de précision des textes peut entraîner des pratiques de gestion différentes entre ministères. Ainsi, pour une même indemnité, les ministères peuvent interpréter différemment la réglementation et appliquer des impacts différents en fonction des congés et absences.

Afin de simplifier, harmoniser et sécuriser les pratiques de gestion RH, le CISIRH a entrepris des travaux visant à proposer une méthode de classement de l'ensemble des primes et indemnités et à identifier, pour chacune d'entre elles, les règles d'abattements qui leur sont applicables en fonction des différents congés et absences.

### 2.2. Objectifs des travaux

Ces travaux répondent aux objectifs suivants :

- Assurer la convergence des pratiques ministérielles et une égalité de traitement entre les agents pour le versement des primes et indemnités ;
- Sécuriser la liquidation de la paie en paramétrant ces impacts dans les systèmes d'information ;
- Faciliter les contrôles des comptables publics. En effet, une fois les abattements indemnitaires réglementairement identifiés, leur automatisation via le paramétrage des SIRH, notamment le moteur de calcul de primes proposé par le CISIRH, doit permettre de fiabiliser les contrôles en amont de la chaîne RH-Paye ;
- Favoriser les conditions du contrôle allégé partenarial des comptables publics ;
- Constituer une documentation de référence qui, en couvrant la procédure de liquidation des indemnités sur un plan technique et réglementaire, accompagne le paramétrage du moteur de prime proposé par le CISIRH, les gestionnaires dans l'exercice de leurs fonctions et les auditeurs dans le cadre du contrôle interne.

Afin de répondre à ces objectifs, le CISIRH a réalisé :

- **Un livrable « réglementaire »**

Les impacts indemnitaires identifiés au sein de la cartographie d'aide au paramétrage sont la traduction « outil » des impacts prévus par la réglementation en vigueur ou déduits de celle-ci.

Aussi, pour faciliter l'appréhension des impacts identifiés dans la matrice, un livrable qui retrace les impacts indemnitaires des congés et absences d'un point de vue strictement réglementaire, co-construit avec le bureau 4PS de la DGAFP, est mis à disposition (Cf. [5.2.](#) du présent guide).

- **Une matrice d'aide au paramétrage**

Une cartographie d'aide au paramétrage a été réalisée. Elle est accompagnée d'une notice explicative (Cf. [5.1.](#) du présent guide).

Celle-ci identifie, au regard de chacun des congés et absences, l'abattement qu'il convient de paramétrer dans le SI pour chaque prime et indemnité.

### 3. Dispositions applicables aux impacts des congés et absences sur le paiement des primes et indemnités

#### 3.1. Le principe général du maintien des primes et indemnités prévu par le décret n° 2010-997

Le [décret n° 2010-997 du 26 août 2010](#) prévoit les conséquences de certains congés, visés de manière express, sur la rémunération indemnitaire des fonctionnaires.

- Ainsi, conformément aux dispositions de ce décret, s'agissant des agents titulaires, les primes et indemnités dont ils bénéficient sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés suivants :
  - congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)<sup>1</sup>,
  - congé annuel<sup>2</sup>,
  - congé de maladie ordinaire<sup>3</sup>,
  - congés de maternité et autres congés liés aux charges parentales<sup>4</sup>.

[La circulaire n° BCRF 1031314C](#) apporte des précisions sur le champ et les modalités d'application du décret n° 2010-997.

1 Cf. Articles L822-18 et suivants du CGFP.

2 Cf. Articles L621-1 et suivants du CGFP. Pour ce congé, le traitement est maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié les 9 mois suivants.

3 Cf. Articles L822-1 et suivants du CGFP.

4 Sont ici visés les congés suivants : congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé pour adoption.

## 3.2. Les règles spécifiques

### 3.2.1. Les règles spécifiques applicables à certaines typologies de primes et indemnités

Le décret n° 2010-997 précise, en son article 1<sup>er</sup>, que les règles spécifiques prévues pour certains régimes indemnitaires demeurent applicables quand elles existent et priment alors le principe du maintien.

Sont ainsi visés les régimes indemnitaires :

- dont les montants tiennent compte de la manière de servir de l'agent et/ou de l'atteinte de résultats <sup>5</sup>;
- qui rétribuent des sujétions particulières et dont la suspension est effective à compter du remplacement de l'agent <sup>6</sup>;
- qui sont représentatifs de frais <sup>7</sup> ;
- qui sont liés à l'organisation du temps de travail <sup>8</sup>.

Par ailleurs, comme indiqué par le décret n° 2010-997 au III de l'article 1<sup>er</sup>, l'impact des congés et absences sur la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail est expressément prévu au sein d'un décret spécifique, le décret n° 2010-676<sup>9</sup>.

### 3.2.2. Les règles spécifiques applicables aux congés de longue maladie et aux congés de longue durée

L'article 37 du décret n° 86-442 prévoit expressément qu'au traitement ou à cette fraction de traitement de l'agent s'ajoutent :

- dans le cas du congé de longue maladie, les primes et indemnités maintenues selon les modalités prévues à l'article 2-1 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 dans certaines situations de congés.
- dans le cas du congé de longue durée, les avantages familiaux et la totalité ou la moitié des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais

### 3.2.3. Les règles spécifiques aux cas de la requalification d'un congé de maladie ordinaire (CMO) en congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD)

<sup>5</sup> Cf. 2° du I de l'article 1er du décret n° 2010-997.

<sup>6</sup> Cf. 3° du I de l'article 1er du décret n° 2010-997.

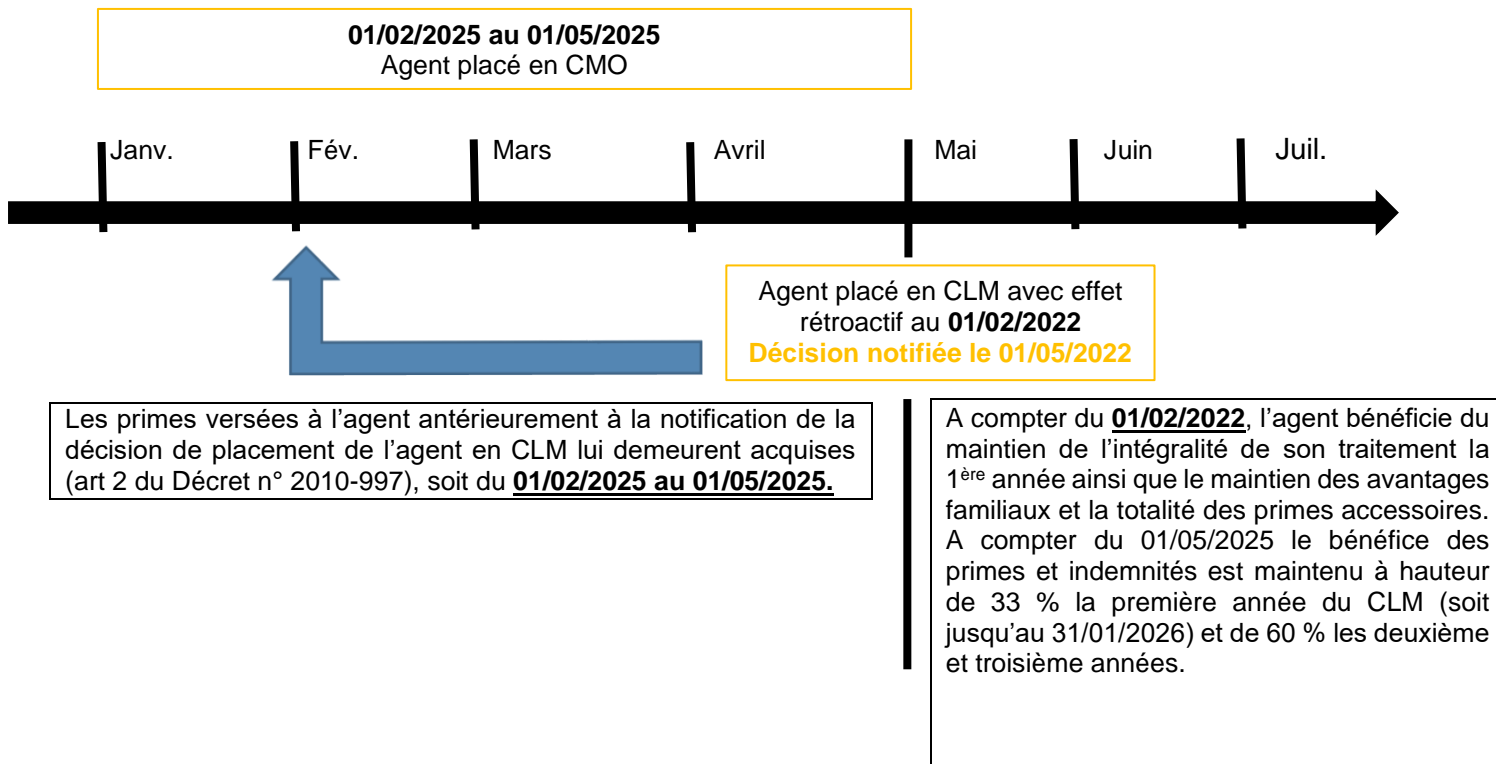
<sup>7</sup> Cf. II de l'article 1er du décret n° 2010-997.

<sup>8</sup> Cf. II de l'article 1er du décret n° 2010-997.

<sup>9</sup> Cf. Article 6 du décret n° 2020-676 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

## Guide relatif aux impacts des congés et absences sur le versement des primes et indemnités des agents titulaires de la FPE

Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire est placé rétroactivement en CLM ou en CLD au cours d'un congé de maladie ordinaire, l'article 2 du décret n° 2010-997 indique que les primes et indemnités qui ont été versées à l'agent au titre de son CMO lui demeurent acquises<sup>10</sup> :



Comme indiqué supra, les dispositions réglementaires prévoyant les impacts indemnitaires des différents congés et absences des agents titulaires sont recensés au sein du livrable réglementaire proposé en annexe du présent guide (Annexe n°2). Il convient d'attirer l'attention sur le fait que, s'agissant des congés pour lesquels la réglementation ne se prononce pas sur les impacts indemnitaires, ces derniers ont été validés conjointement avec la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFFP). Ces congés, au nombre de 13, sont clairement identifiés au sein du livrable. Par ailleurs, une instruction de la DGAFFP est actuellement en cours de production pour identifier, de manière explicite, les impacts de ces congés et absences sur la rémunération indemnitaire des agents titulaires de la FPE.

**NB :** S'agissant plus spécifiquement des impacts indemnitaires applicables lors d'une requalification d'un congé de maladie ordinaire en congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, ceux-ci feront l'objet d'une étude spécifique.

### 4.1. Diagnostic de départ

Toutes populations confondues, plus de 1500 indemnités et plus de 150 congés et absences sont recensés dans les SIRH.

<sup>10</sup> Comme indiqué par la circulaire n° BCRF 1031314C, « Afin de préserver la situation des agents placés en congés de longue maladie ou de longue durée, l'article 2 du décret 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 ».

Par conséquent, déterminer, par indemnité, l'impact de chacun des congés et absences conduirait à constituer une cartographie trop volumineuse à exploiter et à maintenir.

- **Le périmètre de l'étude a été circonscrit : aux** congés, absences, primes et indemnités des **agents titulaires** de la FPE ; **aux** primes et indemnités **interministérielles**.

Le décret n° 2010-997 a permis d'identifier initialement trois natures d'impacts indemnitaires lors des différents congés/absences :

- le versement des primes et indemnités suit le traitement lors du congé ou de l'absence concerné,
- le versement des primes et indemnités est suspendu lors du congé ou de l'absence concerné,
- le congé ou l'absence est sans impact sur le versement des primes et indemnités.


Suite à l'entrée en vigueur du 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, un nouveau type d'impact a été identifié à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, soit :

- le versement des primes et indemnités est de 33% la première année puis 60% les deux années suivantes lors du congé de longue maladie.

Lors de congés ou absences de même nature, les travaux ont mis en évidence que certaines primes et indemnités, qui présentent une typologie similaire, suivent les mêmes règles d'abattements.

Par conséquent, il a été décidé de réaliser la cartographie des impacts indemnitaires des congés et absences au moyen de deux critères :

- regroupement des primes et indemnités par la constitution de « familles d'indemnités »,
- regroupement des congés et absences par la constitution de « catégories de congés ou absences ».



Constituent une « famille d'indemnités », les primes et indemnités pour lesquelles l'impact de chaque catégorie de congés/absences sur leur versement est identique.

Constituent une « catégorie de congé ou d'absence », les congés ou absences qui ont un impact identique sur le versement des primes et indemnités.

#### 4.2. Constitution des « familles d'indemnités »

Les dispositions du décret n° 2010-997 permettent d'identifier une première typologie des primes et indemnités.

- 4 familles d'indemnités ont été constituées au regard du décret précité :

Numérotation de la famille d'indemnités	Libellé de la famille d'indemnités
<b>F1</b>	<b>Indemnités liées aux fonctions, à l'exercice des fonctions, à des sujétions particulières</b> (Indemnités qui suivent le principe général posé par le décret n° 2010-997 : évoluent dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés visés par le décret)
<b>F2</b>	<b>Indemnités modulées en fonction des résultats et de la manière de servir</b>
<b>F3</b>	<b>Indemnités dont les dispositions prévoient la suspension du paiement lors du remplacement de l'agent</b>
<b>F4</b>	<b>Indemnités versées après service fait</b> (Indemnités liées à l'organisation du temps de travail, indemnités non forfaitaires liées au dépassement du cycle de travail et au remboursement de frais, indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités rémunérées à la tâche)

Par ailleurs, l'étude des primes et indemnités interministérielles a conduit à la création d'une famille d'indemnités supplémentaire :

Numérotation de la famille d'indemnités	Libellé de la famille d'indemnités
<b>F5</b>	<b>Indemnités liées au changement de résidence, à la primo affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations</b>

**NB :** Les primes et indemnités qui ne peuvent être classées dans les 5 familles de la cartographie en raison des particularités de leurs modalités de versement sont automatiquement classées au sein de la **famille F6 « primes et indemnités aux impacts spécifiques »**.

#### 4.3. Constitution des « catégories de congés / absences »

Les différents congés et absences ont été regroupés, avant toute analyse d'impacts indemnitaires, en fonction de leur nature. Ex : congés liés à la maternité ou aux charges parentales, congés pour raisons de familles, congés liés à la formation, ...

La pertinence de ces regroupements a ensuite été testée sur la famille F1 – Indemnités liées aux fonctions, à l'exercice des fonctions et à des sujétions particulières.

Cette analyse a permis de maintenir au sein d'une même catégorie les congés et absences de même nature qui présentent effectivement des abattements indemnitaires identiques.

Par exemple :

Catégorie de congés ou absences	Congé ou absence	Impacts
	Congé de présence parentale	



Congés liés à la parentalité	Congé de solidarité familiale	Suspension
	Congé de proche aidant	
Congés liés à la formation	Congé pour formation syndicale	Sans impact
	Congé pour VAE	
	Congé bilan de compétences	
	Congé de formation pour hygiène, sécurité et condition de travail	

L'analyse des abattements indemnitaires des 4 autres familles identifiées dans la cartographie a ensuite confirmé la cohérence des groupes de congés et absences constitués à partir de la famille F1.

Ainsi, **18 groupes** de congés et absences composent la cartographie interministérielle :



Catégories\_congés\_  
absences\_VT.xlsx

#### 4.4. Identification des impacts

Une fois les familles d'indemnités et catégories de congés et absences constituées, les impacts indemnitaires des 18 catégories de congés/absences sur les 5 familles indemnitaires ont été identifiés.

Les impacts indemnitaires retracés au sein de la cartographie sont les suivants :

Impact indemnitaire	Commentaire
Suit le traitement	Le versement des primes et indemnités suit l'évolution du traitement indiciaire lors du congé ou de l'absence.
33 % (1ère année) puis 60 % (2 années suivantes)	Lors du CLM, le versement des primes et indemnités de la famille concernée est maintenu à hauteur de 33% la première année puis de 60% les 2ème et 3ème années
Suspension	Le versement des primes et indemnités est suspendu lors du congé ou de l'absence.
Sans impact	Le congé ou l'absence est sans impact sur le versement des primes et indemnités : les primes et indemnités sont maintenues en intégralité.
Sans objet	Le versement des primes et indemnités est lié à un fait générateur indépendant du congé ou de l'absence en tant que tel. Aucun abattement ne doit être appliqué dans le SI au seul motif du congé ou de l'absence.

## 5. Livrables

### 5.1. Cartographie d'aide au paramétrage des impacts indemnitaires des congés et absences et sa notice

La cartographie est disponible dans :

Pour demander la création d'un compte, il suffit d'adresser une demande à l'adresse suivante : [L-CISIRH-BARRI-Expertise-Metier@finances.gouv.fr](mailto:L-CISIRH-BARRI-Expertise-Metier@finances.gouv.fr)

- **Portail du BARRI**, accessible dans le dossier « Z. Impacts des congés et absences » de l'espace documentaire du Portail BARRI dans le répertoire « 4. REFERENTIEL DE PAYE »
- [https://cisirh.github.io/espace-noyau/#/4. REFERENTIEL DE PAYE](https://cisirh.github.io/espace-noyau/#/4.REFERENTIEL_DE_PAYE)
- **Oodrive**, accessible dans le dossier « Diffusions du Noyau RH FPE » :
- <https://sharing.oodrive.com/share-access/sharings/8lkBObl.tlSLngf#/filer/share-access>
- **Data.economie.gouv.fr**, accessible dans les pièces jointes de l'onglet « Données »
- <https://data.economie.gouv.fr/explore/dataset/offre-de-referentiels-pour-la-gestion-de-la-chaine-ressource-humaine-rh-de-letat/information/>

### 5.2. Fiche règlementaire des impacts indemnitaires des congés et absences et sa notice

Le livrable règlementaire des impacts des congés et absences est disponible dans :

- **Portail du BARRI**, accessible dans le dossier « Z. Impacts des congés et absences » de l'espace documentaire du Portail BARRI dans le répertoire « 4. REFERENTIEL DE PAYE » :
- [https://cisirh.github.io/espace-noyau/#/4. REFERENTIEL DE PAYE](https://cisirh.github.io/espace-noyau/#/4.REFERENTIEL_DE_PAYE)
- **Oodrive**, accessible dans le dossier « Diffusions du Noyau RH FPE » :
- <https://sharing.oodrive.com/share-access/sharings/8lkBObl.tlSLngf#/filer/share-access>
- **Data.economie.gouv.fr**, accessible dans les pièces jointes de l'onglet « Données »
- <https://data.economie.gouv.fr/explore/dataset/offre-de-referentiels-pour-la-gestion-de-la-chaine-ressource-humaine-rh-de-letat/information/>