

SORT DE L'IFSE EN CAS D'ABSENCES

Fiche récapitulative des règles de modulation ou de suppression de la part IFSE du RIFSEEP en cas d'absence des agents territoriaux (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) au titre des congés pour raison de santé et des congés liés aux responsabilités parentales.

Sommaire

1. PRINCIPE	1
2. SORT DE L'IFSE EN CAS D'ABSENCE.....	2

1. PRINCIPE

L'organe délibérant de la collectivité est compétent pour fixer par délibération le régime indemnitaire des agents, dans la limite de celui prévu dans la fonction publique d'Etat (article L.714-4 du CGFP).

Deux cas de figure se présentent :

- Un texte applicable directement à la fonction publique territoriale prévoit expressément les conditions de modulation ou de suppression du régime indemnitaire pendant les absences :
⇒ La collectivité est tenue d'appliquer le texte.
- En l'absence de dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale :
⇒ La collectivité fixe les conditions de modulation ou de suppression du régime indemnitaire par délibération, en respectant le principe de parité prévu à l'article L.714-4 du CGFP (*question écrite AN n°20512 du 26 novembre 2019*).
⇒ A défaut de règles dans la délibération prévoyant le maintien du régime indemnitaire, le versement de celui-ci doit être suspendu dès le 1^{er} jour de l'absence.

En application du principe de parité, le régime indemnitaire des agents territoriaux ne peut pas être plus favorable que celui des agents de la fonction publique d'Etat :

- sur la nature des primes,
- sur les montants plafonds,
- sur les conditions d'attribution.

(Articles 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 ; FAQ DGCL du 3 octobre 2019)

Pour la fonction publique d'Etat, les règles de modulation du régime indemnitaire sont fixées dans le décret n°2010-997 du 26 août 2010, reprises dans le tableau ci-dessous avec la mention "(FPE)".

2. SORT DE L'IFSE EN CAS D'ABSENCE

Cas n°1 : La délibération prévoit les conditions de modulation ou de suppression de l'IFSE, dans le respect des textes et du principe de parité (FPE)

Congé de maladie ordinaire	<p>Trois options au choix :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement (FPE) 2- Autre modalité de maintien moins favorable 3- Suspension
Congé de longue durée	<p>Application obligatoire (FPE) : Suspension de l'IFSE</p> <p>Dérogation (le cas échéant) : en cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé (exemple CMO ou CLM) en CLD, l'agent conserve le bénéfice de l'IFSE versé durant ce congé, avant la requalification.</p>
Congé de longue maladie Congé de grave maladie	<p>Trois options au choix :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Maintien de l'IFSE à hauteur de 33% la 1ère année puis 60% les 2ème et 3ème années (FPE) 2- Autre modalité de maintien moins favorable 3- Suspension de l'IFSE <p>Dérogation dans les trois cas (le cas échéant) : en cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé (exemple CMO) en CLM/CGM, l'agent conserve le bénéfice de l'IFSE versé durant ce congé, avant la requalification.</p>
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	<p>Trois options au choix :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement (FPE) 2- Autre modalité de maintien moins favorable 3- Suspension de l'IFSE
Temps partiel pour raison thérapeutique	<p>Deux options au choix :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement (FPE) 2- Versement de l'IFSE au prorata de la quotité du temps partiel pour raison thérapeutique
Période de préparation au reclassement	<p>Trois options au choix :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement (FPE) 2- Autre modalité de maintien moins favorable 3- Suspension de l'IFSE
Congés liés aux responsabilités parentales*	<p>Application obligatoire (texte) : Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement (<i>article L.714-6 du CGFP</i>)</p>

* 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

Cas n°2 : La délibération NE prévoit PAS les conditions de modulation ou de suppression de l'IFSE

Congé de maladie ordinaire	Application obligatoire : Suspension de l'IFSE
Congé de longue durée	Application obligatoire : Suspension de l'IFSE
Congé de longue maladie Congé de grave maladie	Application obligatoire : Suspension de l'IFSE
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	Application obligatoire : Suspension de l'IFSE
Temps partiel pour raison thérapeutique	Interprétation conseillée, par analogie avec le temps partiel de droit commun et sur la base de la circulaire ministérielle du 15 mai 2018 concernant l'ancien régime du temps partiel thérapeutique : Versement de l'IFSE au prorata de la quotité du temps partiel pour raison thérapeutique.
Période de préparation au reclassement	Application obligatoire : Suspension de l'IFSE
Congés liés aux responsabilités parentales*	Application obligatoire (texte) : Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement (<i>article L.714-6 du CGFP</i>)

* 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

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique
- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991
- Décret n°2010-997 du 26 août 2010



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) **en lien avec le thème abordé :**

⇒ **Nom de la fiche = Régime indemnitaire : conditions de modulation (REGMOD)**