



## RÉDUCTION DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS PUBLIC EN CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, la rémunération des agents publics est réduite à 90 % pendant les périodes de congé de maladie ordinaire où un agent public devait être rémunéré à 100 %.

Cette mesure est consacrée :

- Pour les fonctionnaires en vertu de l'[article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025](#), qui modifie l'article L. 822-3 du Code Général de la Fonction Publique en énonçant que le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire perçoit, pendant les trois premiers mois, 90 % de son traitement au lieu de 100 %.
- Pour les contractuels de droit public par le [décret n° 2025-197 du 27 février 2025](#) relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie (article 4) qui modifie les articles 7, 12 et 45 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

### ➤ LES IMPLICATIONS CONCRETES SUR LA DIMINUTION DE LA REMUNERATION

1. La rémunération pendant un congé maladie ordinaire (CMO) est différente pour un fonctionnaire et un contractuel de droit public.

- Pour les fonctionnaires, la rémunération est réduite à 90 % (au lieu de 100 %) pendant les trois premiers mois du CMO.
- Pour les contractuels de droit public, la rémunération est réduite à 90 % (au lieu de 100 %) pendant :
  - Le premier mois après quatre mois de services ;
  - Les deux premiers mois après deux ans de services ;
  - Les trois premiers mois après trois ans de services.

2. Les éléments de la rémunération concernés par la réduction à 90 % sont :

- Le traitement indiciaire,
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) : uniquement pour un fonctionnaire qui la perçoit,
- Le complément de traitement indiciaire (CTI) : si l'agent public le perçoit,
- L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG : si l'agent public la perçoit,
- Le transfert primes/points : uniquement pour un fonctionnaire,
- Le régime indemnitaire :

- Pour le RIFSEEP, il importe que la part fixe (c'est-à-dire l'IFSE) ne soit pas maintenue au-delà de 90 % sur la période au cours de laquelle la rémunération est de 90 %. Il faut ainsi distinguer différents régimes qui auraient été consacrés par les collectivités et établissements.
  - Lorsque les collectivités et établissements appliquent la règle prévue dans la fonction publique d'État, le régime indemnitaire suit le sort du traitement indiciaire. De la sorte, l'IFSE est réduite à 90 %. **Un tel dispositif est légal.**
  - Lorsque les collectivités et établissements indiquent que l'IFSE est maintenue intégralement, **le dispositif est illégal.**
  - Lorsque les collectivités et établissements indiquent que l'IFSE est réduite à compter d'un certain nombre de jours de sorte qu'elle est maintenue intégralement pour les jours avant la réduction, **le dispositif est illégal** pour les jours dont la rémunération est maintenue intégralement.
  - Lorsque les collectivités et établissements appliquent une retenue sur la rémunération inférieure à 1/30<sup>e</sup>, **le dispositif est illégal** car il revient à rémunérer au-delà de 90 %.
- Pour le régime indemnitaire des agents de police municipale et gardes champêtres (c'est-à-dire l'indemnité spéciale des fonctions et d'engagement), la part fixe de l'ISFE suit également le sort du traitement si la délibération l'avait prévue ainsi. **La même remarque que celle pour le RIFSEEP s'applique pour les collectivités et établissements qui auraient prévu des règles de modulation différentes pendant le CMO.**
- Pour la prime de responsabilité des fonctionnaires exerçant un emploi fonctionnel, celle-ci suit le sort du traitement indiciaire.

#### Point de vigilance :

Pour le régime indemnitaire, il importe **impérativement** de vérifier la rédaction de la délibération pour déterminer si elle est légale ou non.

Si elle est illégale, il est **obligatoire** de ne pas l'appliquer en faisant prévaloir la loi, de l'abroger et d'en prendre une nouvelle.

**3.** La diminution de la rémunération emporte également des conséquences sur les cas de requalification du CMO en congé de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD), de grave maladie (CGM) ou en congé pour accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle. En effet, le placement rétroactif en CLM, CLD, CGM ou congé lié à un accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle pour la même affection a pour conséquence, pour les trois premiers mois, le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % de la rémunération.

**4.** Cette réforme a enfin une conséquence sur le calcul de l'indemnité de licenciement d'un fonctionnaire IRCANTEC et d'un agent public IRCANTEC. En effet, le traitement servant de

fondement au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération à plein traitement lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit ~~de moitié~~ en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie ([article 32 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#) portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet et [article 45 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) précité).

➤ LES IMPLICATIONS CONCRETES SUR LA GESTION DE LA CARRIERE DES AGENTS PUBLICS

La diminution de la rémunération à 90 % d'un congé de maladie ordinaire emportant des conséquences financières, il importe ainsi obligatoirement qu'un arrêté soit pris pour placer l'agent public en congé de maladie ordinaire.

S'il est toujours conseillé de prendre un arrêté pour placer un agent public dans une position administrative, des tolérances sont admises dans les situations qui n'ont pas d'incidences financières au titre du contrôle opéré par les comptables publics.

Or désormais, les trésoreries imposeront la transmission des arrêtés de placement en congé de maladie ordinaire pour attester la rémunération de 90 % au lieu d'une rémunération intégrale.

Pour rappel, la liste des pièces justificatives transmises au comptable pour le paiement mensuel du personnel comporte, outre un état nominatif décompté individuel (bulletin de paye) ou collectif, la « décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination portant modification de la situation administrative de l'intéressé, entraînant une modification de sa rémunération ou de sa situation administrative avec indication de la date d'effet, ... » ([annexe I du CGCT, Rubrique 2 – Dépenses de personnel, sous- rubrique 21021 « Pièces générales » pour les paiements ultérieurs](#) »).

➤ LE CHAMP D'APPLICATION DE LA DIMINUTION DE LA REMUNERATION

Cette réforme s'applique à compter du **1<sup>er</sup> mars 2025**. En effet, le V de l'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 indique que cette réforme s'applique aux congés de maladie ordinaire « accordés [...] à compter du premier jour du mois suivant la publication de la présente loi » et l'article 16 du décret n° 2025-197 du 27 février 2025 dispose que « le présent décret s'applique aux congés de maladie accordés au titre des dispositions modifiées par les articles 1er, 2, 4, 6, 8, 9, 10, 12, 13 et 14 du présent décret à compter de la date prévue à l'article 189 de la loi de finances pour 2025 ».

1. Il résulte ainsi de cette disposition que la diminution de la rémunération s'applique à un arrêt maladie ordinaire **initial** accordé à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

2. Il est également certain qu'elle ne s'applique pas à un arrêt maladie débuté avant le 1<sup>er</sup> mars 2025 et qui est toujours en cours au 1<sup>er</sup> mars 2025.

**Par exemple, un arrêt maladie débuté le 1<sup>er</sup> février 2025 s'achève le 31 mars 2025. Entre le 1<sup>er</sup> et le 31 mars, l'agent public sera rémunéré à 100 %.**

*L'exposé des motifs de l'amendement* ayant conduit à cette réforme indique expressément que « *cette mesure entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant celui de la publication de la présente loi et sera applicable **aux nouveaux congés** de maladie concernés par la mesure* ».

3. Elle s'applique en revanche pour le renouvellement d'un arrêt maladie ordinaire à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

**Par exemple, un arrêt maladie initial débuté le 1<sup>er</sup> février et achevé le 31 mars 2025 est renouvelé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025. La rémunération de l'agent public sera réduite à 90 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025.**

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a confirmé à la Direction Générale des Collectivités Locales cette position.

Cette position est sujette à interprétation au motif que la loi ne prévoit pas expressément l'application de la réforme aux renouvellements, d'une part, et se limite pourtant, eu égard à l'exposé des motifs, aux nouveaux congés, d'autre part.

Par principe, la législation ou la réglementation précise le cas des renouvellements et prolongations comme il l'a été pour le congé parental par exemple (article 17 du décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques).

**Il importe cependant de faire application de la position de la DGAFP pour ne pas être en difficulté avec les trésoreries et les assurances statutaires.**