

Les primes et indemnités seront désormais maintenues lors de certains congés (maladie, maternité...)

Les indemnités et des primes dans la rémunération des personnels représentent une part de plus en plus importante sur la fiche de paie. Chacun établit son budget familial en intégrant les deux parts de la rémunération (part variable et part fixe) sans réellement distinguer les deux.

Mais quand l'agent est mis dans certaines situations (congés maladie, maternité...) il voit souvent sa part variable amputée car la réglementation était muette sur le sujet et le Conseil d'Etat avait validé la suspension, en cas de congés maladie ou maternité, des « *primes liées à l'exercice des fonctions* ».

Le changement de situation entraînait des difficultés financières. Désormais le décret du 26 août 2010 change la donne.

L'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 relative à la Fonction publique d'État prévoit, pour les fonctionnaires, le maintien du traitement indiciaire durant les congés de maternité, de paternité et d'adoption et les congés annuels. Cependant, la loi était muette sur la part dite variable de la rémunération, celle concernant les primes et indemnités.

En application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 publié au Journal officiel du 29 août 2010, une partie des primes et indemnités versées aux agents de la Fonction publique d'État est désormais maintenue en cas de congés annuels, de congés pour maternité et d'adoption ainsi qu'en congé maladie ordinaire.

Le principe général est le maintien intégral des primes et indemnités durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption.

Concernant les congés ordinaires de maladie, les primes et indemnités sont maintenues pendant trois mois, puis réduites de moitié pendant neuf mois.

Les primes et indemnités sont également maintenues au fonctionnaire placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée lors d'un congé de maladie ordinaire.

Le décret du 26 août prévoit plusieurs exceptions à ce principe. Ainsi, sont suspendues pendant ces congés : les primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais ; les primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail. En outre, les régimes indemnitaires qui prévoient une modulation en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent restent applicables.

Selon le rapport accompagnant le projet de décret, « *ce dispositif permet ainsi par exemple de valoriser une personne qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés* ».

On pourrait s'étonner d'une telle générosité quand on connaît la politique de certaines administrations en matière de politique indemnitaire en supprimant purement et simplement les primes et indemnités pour les femmes en congé maternité. En réalité, le décret du 26 août a pour objectif d'harmoniser l'ensemble des situations dans le cadre de la préparation de l'Opérateur national de paie. Selon le rapport accompagnant le projet de décret, « *les travaux préparatoires à la mise en œuvre de l'Opérateur national de paie ont révélé une très grande inégalité des pratiques des ministères en matière de conservation des régimes indemnitaires des agents en cas de congés ordinaire de maladie et de congé de maternité* ».

Le décret est applicable dès maintenant. Il ne prévoit ni arrêté ni circulaire pour son application. Evidemment, des circulaires d'application peuvent être prises, mais elles ne serviront qu'à expliquer aux services comment appliquer le décret, mais elles ne modifieront pas le droit.

Il est donc possible de se fonder dès maintenant sur les dispositions du décret pour exiger leur application, si l'administration ne les appliquait pas d'elle-même.

François Ferrette

