

DRRH

SEANCE DU : 4 SEPTEMBRE 2025

ORDRE DU JOUR : Mise en place des nouvelles réglementations concernant la rémunération de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat

1ère PARTIE

Application du décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé. Il est applicable aux fonctionnaires de l'État, qu'ils soient titulaires ou stagiaires et aux agents contractuels relevant du décret du 17 janvier 1986 **à compter du 1^{er} septembre 2024**.

1. Les modalités de maintien de rémunération applicables en cas de Congé Longue Maladie (CLM) et de Congé Grave Maladie (CGM)

Evolution de la prise en charge des CLM (titulaires) et CGM (agents contractuels)

Prise en charge des CLM-CGM	Avant la réforme		Après la réforme	
	Traitement	Régime indemnitaire	Traitement	Régime indemnitaire
1 ^{ère} année	100%	Sans objet	100%	33%
2 ^{ème} et 3 ^{ème} années	50%		60%	

Plus en détail

	Règles <u>avant</u> le 01/09/24	Règles <u>après</u> le 01/09/24
Ancienneté contractuels	3 ans de services	4 mois de services en qualité d'agent public pour le compte des personnes publiques
Traitement indiciaire	100% pendant 1 an - puis 50% les 2 années suivantes	100% pendant 1 an - puis 60% les 2 années suivantes
Indemnités liées aux fonctions	- Suspendues à compter de la notification du placement en CLM/CGM - Sauf REP/REP+ qui reste maintenu tant que l'agent n'est pas remplacé	33% pendant 1 an puis 60% les 2 années suivantes - Pour REP/REP+ : 33% et 60% tant que l'agent n'est pas remplacé
IR et SFT	100% pendant toute la durée du CLM/CGM	
NBI	La NBI est maintenue à hauteur de 100 % la première année du CLM et de 60 % les deux années suivantes Tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions.	

2. La situation de l'agent en cas de placement rétroactif en congé de longue durée

Dans le cas où l'agent en congé de maladie est placé rétroactivement en CLM ou en congé de longue durée (CLD), la conservation de ces primes et indemnités est acquise jusqu'à la date de placement de l'agent en CLM ou CLD. En outre, l'agent ne peut pas cumuler ces primes et indemnités avec celles dues au titre du CLM. En cas de placement rétroactif en CLM, les heures supplémentaires annualisées maintenues au titre du CLM sont dues à compter de la date de début du CLM.

Le fonctionnaire placé en situation de CLD à la suite d'une période de CLM rémunérée à plein traitement conserve les primes et indemnités versées durant le CLM. À compter de la date de placement en CLD, il perçoit l'intégralité de son traitement pendant trois ans et la moitié de celui-ci pendant les deux années suivantes. Les primes et indemnités cessent en revanche d'être versées.

DRRH

SEANCE DU : 4 SEPTEMBRE 2025

3. Les droits à rémunération de l'agent dans l'attente de l'avis du conseil médical à expiration des droits à congé pour raison de santé

À l'expiration des droits statutaires à congé pour raison de santé (congé de maladie, CLM, CLD), le conseil médical se réunit afin de déterminer si le fonctionnaire est apte, ou non, à reprendre ses fonctions, à bénéficier d'un reclassement, à être mis en disponibilité ou à être admis à la retraite.

Le décret du 27 juin 2024 précise désormais que, dans l'attente de cette réunion, le fonctionnaire est placé, à titre provisoire, dans la position de disponibilité pour raison de santé (DRS) prévue par l'article 48 du décret du 14 mars 1986.

Pendant cette période, tant que la décision administrative de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite n'est pas rendue, le fonctionnaire perçoit une indemnité égale au montant du traitement qu'il percevait à l'expiration de son congé pour raison de santé ainsi, le cas échéant, des primes et indemnités perçues à ce même moment.

4. L'impact de la nouvelle réglementation sur les indemnités de majoration de traitement Outre-mer

La DGAFP a confirmé que les indemnités de majoration de traitement Outre-mer sont assimilées à une indemnité, au sens du décret du 26 août 2010, et sont maintenues à ce titre à hauteur de 33 % la première année et 60 % les deuxième et troisième années en CLM ou CGM tant que l'agent reste affecté en Outre-mer.

Ainsi, un personnel en service dans l'académie de Guadeloupe bénéficiant d'une indemnité de majoration correspondant à 40% de son traitement indiciaire doit percevoir :

- la 1^{ère} année du CLM ou CGM, 33 % de cette indemnité, ainsi calculée : $33\% \times (40\% \times \text{traitement indiciaire})$
- la 2^{ème} et 3^{ème} année de CLM ou CGM, 60 % de cette indemnité, ainsi calculée : $60\% \times (40\% \times \text{traitement indiciaire})$.

5. Modalités de mise en œuvre dans l'académie de Guadeloupe

L'application du texte avec effet au 1^{er} septembre 2024 est appliqué pour l'ensemble des personnels en CLM et en CGM.

Seule la régularisation du nouveau calcul concernant l'indemnité de majoration de traitement de 40% interviendra à compter de la paye de septembre 2025

Un échelonnement sera appliqué sur le traitement de septembre 2025 dans le cas où les retenues seraient trop importantes au regard de la quotité saisissable.

A compter de la paye d'octobre 2025, les retenues sont automatisées dans les SIRH.

6. Evolution de la prise en charge des CMO des contractuels au regard de l'ancienneté

	Avant la réforme			Après la réforme		
	Conditions d'ancienneté	Traitement à 100%	Traitement à 50%	Conditions d'ancienneté	Traitement à 100% jusqu'au 28 février 2025, 90% à compter du 1 ^{er} mars 2025	Traitement à 50%
Durée des droits à CMO pour les contractuels	Après 4 mois de service	1 mois	1 mois	Après 4 mois de service	3 mois	9 mois
	Après 2 ans de service	2 mois	2 mois			
	Après 3 ans de service	3 mois	3 mois			

DRRH

SEANCE DU : 4 SEPTEMBRE 2025

2ème PARTIE

La loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances 2025 et **les décrets n°2025-197 et n°2025-198 du 27 février 2025 modifient les modalités de rémunération des agents publics durant les trois premiers mois des congés de maladie ordinaire (CMO)**

A compter du 1^{er} mars 2025, au maintien du plein traitement se substitue une rémunération à 90% à compter du deuxième jour, le premier jour demeurant prélevé au titre du jour de carence. Les neufs mois suivants du CMO demeurent rémunérés à demi-traitement.

1. Les modalités d'application

Ces décrets s'appliquent à l'ensemble des agents publics, fonctionnaires titulaires et stagiaires, et agents contractuels.

Le régime de maintien des primes et indemnités des fonctionnaires et des contractuels bénéficiant d'un CMO est fixé par l'article 1 du décret n°2010-997 du 26 août 2010. Les primes et indemnités maintenues en CMO sont versées dans les mêmes proportions que le traitement, soit à compter du 1^{er} mars 2025 à hauteur de 90% durant les trois premiers mois du CMO.

Prise en charges de CMO à compter du 2 ^{ème} jour	Jusqu'au 28 février 2025		A compter du 1 ^{er} mars 2025	
	Traitement	Régime indemnitaire	Traitement	Régime indemnitaire
Jusqu'à 3 mois	100%	100%	90%	90%
De 3 à 12 mois	50%	50%	50%	50%

2. L'impact de la nouvelle réglementation sur les indemnités de majoration de traitement Outre-mer

La DGAFP ayant confirmé que les indemnités de majoration de traitement Outre-mer sont assimilées à une indemnité, au sens du décret du 26 août 2010, elles suivent les mêmes proportions que le régime indemnitaire, soit à compter du 1^{er} mars 2025 à hauteur de 90% durant les trois premiers mois du CMO.

3. Les spécificités liées au maintien ou pas de certains éléments de rémunération

Les parts fonctionnelles de l'ISAE et de l'ISOE

Elles ne font pas l'objet d'une retenue pendant un CMO. Un agent perçoit l'intégralité de la part fonctionnelle s'il a réalisé l'ensemble de la mission associée, même s'il a pu être absent pendant plusieurs jours, semaines ou mois au cours de l'année scolaire considérée. Une absence prolongée en CMO qui ferait naître un doute sur la capacité de l'agent à honorer l'engagement pris, justifiera la suspension du versement de cette part fonctionnelle. Il est procédé, le cas échéant, à une régularisation en fin d'année au prorata du service fait.

Les Heures Supplémentaires Annualisées (HSA) des enseignants du 2nd degré ne sont pas maintenues en CMO.
Le maintien total du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

4. La déclinaison des évolutions réglementaires dans les SIRH

La rémunération des agents en CMO est temporairement maintenue à 100% dans l'attente d'une régularisation rétroactive qui devrait intervenir à compter de la paye d'octobre 2025*. Cette mesure est nationale.

La retenue pour le jour de carence continue à être prélevée au fil de l'eau dans les mêmes conditions qu'avant le 1^{er} mars 2025.

*Particularités pour deux SIRH

SIRHEN

Pour les personnels de direction, d'inspection et les emplois fonctionnels qui sont gérés dans SIRHEN, les retenues sont réalisées mensuellement depuis l'entrée en vigueur du texte.

Une régularisation interviendra sur l'indemnité de majoration de traitement de 40% à hauteur de 90% à partir de la paye de septembre 2025.

RenoIRH

Pour les personnels IATSS qui sont gérés dans RenoIRH, les modalités du décret ont été appliquées par l'application uniquement pour le régime indemnitaire.

DRRH

SEANCE DU : 4 SEPTEMBRE 2025

La régularisation nationale sur le traitement est prévue sur paye d'octobre 2025, et à compter de la paye de septembre 2025, une régularisation interviendra sur l'indemnité de la majoration de traitement de 40% à hauteur de 90% (cadre du régime indemnitaire qui est déjà informatisé dans RenoirRH).

5. Les situations des personnels en fin de fonction dans l'académie et l'anticipation des conséquences financières importantes de la reprise avec effet rétroactif

Les agents en fin de fonction

Leur situation est régularisée sur la dernière paye versée par l'académie de Guadeloupe car la fin de fonction intervient pour la rentrée scolaire de septembre 2025, telle que fin de contrat, départ en retraite, détachement etc...

L'anticipation des conséquences financières importantes de la reprise avec effet rétroactif

Si la régularisation est susceptible d'entraîner un rappel trop important pour l'agent, notamment au regard de la quotité saisissable, la situation des agents sera traitée manuellement et un échelonnement appliqué.

6. La communication

Une communication va être publiée sur le site académique.