

ANNEXE

PRECISIONS SUR LA MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

1. Contexte : réduction rémunération pendant un congé de maladie ordinaire

Par la loi de finances pour 2025, le Parlement a acté la baisse de 10 % de la rémunération des agents publics durant les trois premiers mois de leur congé maladie ordinaire.

Jusqu'à présent, les agents touchaient un traitement plein ; depuis le 1er mars 2025, ils ne toucheront plus que 90 % de ce traitement.

Par un décret n° 2025-197 du 27 février, cette disposition relative aux fonctionnaires a été étendue aux agents contractuels.

Il convient d'actualiser les conditions de versement de l'IFSE afin que le montant suive le sort du traitement durant les absences pour congés de maladie ordinaire.

Références juridiques :

Article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025

Articles L882-1 et L.822-3 du CGFP

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

Décret 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

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.

Les objectifs sont les suivants :

Le SICTOMU entend actualiser le système du RIFSEEP afin :

- **D'éviter une double réduction financière aux agents**
 - **De simplifier** le système de calcul et de versement de l'IFSE
- Le système est SIMPLIFIÉ. Le calcul de l'état de présence est supprimé. L'IFSE repose sur une cotation de fonctions, sujétions et d'expertise*
- **De se mettre en conformité pour que l'IFSE suive le sort du traitement**

2. Précisions sur la mise en œuvre du RIFSEEP

Dans le cadre de la réduction de la rémunération des agents publics pendant un congé de maladie ordinaire, les délibérations n°13-2018 et n°37-2021 seraient modifiées de la manière suivante :

I.A.- Les bénéficiaires

Ajout :

Il est ici précisé que : Le bénéfice de l'IFSE pourra ainsi être versé aux agents titulaires et stagiaires, à temps complet, à temps non complet, temps partiels ; ainsi qu'aux agents contractuels (sans condition de 6 mois cumulés)

I.E.- Les modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP : I.F.S.E. et CIA

Ajout :

IFSE : le versement sera maintenu pendant la maladie ordinaire dans les mêmes proportions que le traitement

Et,

Actualisation des règles de pondération des absences : suppression de l'état de présence, seul le taux de versement est applicable.

Rappel : Le montant individuel du CIA sera fixé chaque année en fonction du niveau de **réalisation des objectifs**

L'évaluation de l'agent déterminera la réalisation des objectifs et les attributions individuelles seront comprises entre 0 (=Objectifs non atteints) et 100 % (objectifs atteints).

- ✓ IFSE & CIA : le versement sera maintenu pendant la maladie ordinaire selon les règles de pondération des absences définies en annexe.

Modification proposée :

IFSE: le versement sera maintenu pendant la maladie ordinaire, **dans les mêmes proportions que le traitement**, et selon les règles de pondération des absences définies en annexe

- ✓ CIA : le montant individuel **sera fixé uniquement par rapport à la réalisation des objectifs**.
 - Si les objectifs ne sont pas atteints, le montant sera de 0% du montant maximal.
 - Si les objectifs sont atteints le montant pourra varier : ainsi les attributions individuelles seront comprises entre 0 (=Objectifs non atteints) et 100 % (objectifs atteints).

I.F.- Périodicité et modalités de versement du RIFSEEP : I.F.S.E et CIA

Modification proposée :

- ✓ Le montant est proratisé en fonction du temps de travail
- ✓ Le versement est donc proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire pour les agents à temps partiel, temps non complet, arrivant ou partant en cours d'année
- ✓ IFSE et CIA : versement mensuel
- ✓ Les modalités et périodes de référence sont détaillées dans l'annexe prévue à cet effet, intitulée « Modalités de mise en œuvre du RIFSEEP »
- ✓ Cette **annexe** est modifiée sur la partie **IFSE**
- ✓ Le versement IFSE sera maintenu pendant la maladie ordinaire, **dans les mêmes proportions que le traitement**, et selon les règles de pondération des absences définies en annexe

Modalités de mise en œuvre du
RIFSEEP

D Règles de pondération des Absences

Les agents ont été sensibilisés aux effets indésirables et contreproductifs de l'absentéisme.

Ils ont ainsi été informés de la volonté de la collectivité de trouver un moyen efficace de lutte contre ces absences.

Pour répondre à cette problématique, il est apparu opportun et nécessaire d'insérer au cœur du RIFSEEP un dispositif de prévention des absences.

Par conséquent, l'IFSE et le CIA comportent un volet relatif aux absences tel que décrit ci-dessous.

Modalités d'application :

$$\text{Versement (IFSE)} = \text{Montant de la cotation} \times \text{Taux de versement (2)} \times \text{Etat de présence (1)}$$

Montant de la cotation : (montant plafond du groupe de fonctions / nb total maximal de points) x le nb de points cotés du poste examiné

Suppression : l'état de présence ne serait plus appliqué

ci-dessous en police rouge barrée, les éléments à supprimer qui ne sont plus pris en compte

~~1 L'état de présence :~~

~~Cela établit le calcul du RI qui est proportionné au nombre de jours réellement travaillés (comme actuellement). Hors congés.~~

~~Le calcul est donc basé sur la proportion entre le nombre de jours travaillés effectifs et le nombre de jours de travail théoriques.~~

~~La période de référence relative au nombre de jours de travail théoriques correspond aux 12 mois précédents (soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année écoulée).~~

~~Exemple :~~

~~— Nombre de jours de travail théoriques: 220~~

~~— Nombre de jours d'absences: par exemple 44~~

$$\text{Calcul de l'état de présence} = \frac{(\text{nb de jrs de travail théoriques} - \text{nb d'absences})}{\text{nb de jrs de travail théoriques}}$$

Seul le taux de versement est maintenu

Ndlr : Il n'y a pas de « décote » immédiate et systématique sur l'IFSE. Le SICTOMU conserve une tolérance sur l'absentéisme.

Au terme de 4 occurrences, c'est-à-dire à l'issue de 4 périodes d'absence pour maladie (quelle que soit sa durée) l'agent aura 80 % du montant maximal IFSE. (4 périodes d'absences sur une année, c'est une moyenne d'une absence tous les 3 mois).

De 0 à 3 fois par an, l'agent n'a aucune incidence financière et perçoit 100 % du montant maximal IFSE.

2- Le taux de versement :

Le montant du poste serait pondéré selon le nombre d'occurrences recueilli au cours de l'année précédente = Analyse de la dernière année civile (soit de janvier à décembre).

Le taux de versement s'opérerait de la manière suivante :

Nombre d'occurrences annuelles	Taux de versement
De 0 à 3	100 %
4	80%
≥ à 5	50%

*Occurrence : cas présenté /période d'absence indépendamment du nombre de jours d'arrêt

Ne seraient pas pris en compte :

- AT reconnus imputables ; Les congés annuels, congés exceptionnels, RTT, jours CET
- ASA pour décès (ascendant, descendant et collatéraux de 1er niveau) ; ASA pour mariage et pacs
- 3 certificats d'enfant malade,
- ASA, Jour naissance, maternité, paternité, adoption et congé parental
- Les Services Non faits déjà imputés en paye
- Les jours de grève

Rappel de la méthode de calcul :

Versement	=	Montant de la cotation	x	Taux de versement
IFSE	=	IFSE coté	x	100 %
				80 %
				50 %

POINT A VOTER