

LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DU REGIME INDEMNITAIRE EN CAS D'INDISPONIBILITE PHYSIQUE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et notamment l'article L 714-4 et suivants,
- Décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié 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,
- Décret n°2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique d'Etat,
- Décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime indemnitaire de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat
- Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique

IMPORTANT :

Dans la Fonction Publique Territoriale, aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe le sort du régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie. Les règles de maintien ou d'interruption du versement des primes et des indemnités doivent donc être définies dans la délibération relative au régime indemnitaire propre à chaque collectivité.

Toutefois, au regard du principe de parité, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent prévoir, dans leur délibération, de dispositions plus favorables que celles applicables aux agents de l'Etat (article L 714-4 du Code Général de la Fonction Publique).

I – DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES :

❖ En cas de dispositions directement applicables à la fonction publique territoriale :

Lorsqu'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 territoriale ou l'établissement public est tenu d'appliquer le texte.

C'est le cas pour **les congés de maternité, naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant**. En effet, l'article L 714-6 du Code Général de la Fonction Publique imposent que les primes soient maintenues dans les mêmes proportions que le traitement.

❖ En l'absence de dispositions directement applicables à la fonction publique territoriale :

En revanche, en l'absence de dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale, il appartient à la collectivité de déterminer les modalités de maintien des primes en cas d'absences. Toutefois, compte tenu du **principe de parité**, ces modalités ne doivent pas être plus favorables que celles prévues dans la Fonction Publique de l'État (article L 714-4 du CGFP et CE n°462452 du 4 juillet 2024).

Au sein de la Fonction Publique d'Etat, le dispositif de maintien des primes en cas d'absence est prévu par le décret n°2010-997 du 26 août 2010. **Ce décret a été modifié par le décret n°2021-997 du 28 juillet 2021 et le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 à compter du 1^{er} septembre 2024.**

A NOTER :

Dans un arrêt n°462452 du 4 juillet 2024, le Conseil d'Etat a précisé les modalités d'application du principe de parité. Il a, en effet, rappelé qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer lui-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires de la collectivité, sans que le régime institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat. Il n'est toutefois pas tenu de faire bénéficier à ses fonctionnaires des régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'Etat. Il peut notamment prévoir des conditions plus restrictives que celles applicables à ces derniers.

1) En cas de Congé de Maladie Ordinaire (CMO), accident de service ou maladie professionnelle :

Aucun texte législatif ou réglementaire propre à la fonction publique territoriale ne fixe les conditions de versement des primes en cas de congé de maladie, de congés pour invalidité temporaire imputable au service pour accident de service ou pour maladie professionnelle.

Les collectivités peuvent, néanmoins s'inspirer des règles applicables aux agents de l'Etat.

Les collectivités peuvent par délibération, après avis du Comité Social Territorial (CST) soit :

→ transposer les règles applicables à l'Etat en application du 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 : en cas de congés de maladie ordinaire, de congés pour invalidité temporaire imputable au service pour accident de service, pour accident du travail ou pour maladie professionnelle les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement.

→ fixer d'autres modalités de maintien et/ou de suspension dès lors que celles-ci sont moins favorable que celles applicables aux agents de l'Etat en application du principe de parité.

2) En cas de Congé de Longue Maladie (CLM), de Congé de Longue Durée (CLD) ou de Congé Longue Durée (CLD) :

La réglementation de la Fonction Publique d'Etat a changé à compter du 1^{er} septembre 2024 :

- **Avant la parution du décret n°2024-641 du 27 juin 2024 (entré en vigueur le 1^{er} septembre 2024) :**

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 prévoyait qu'en cas de placement **en congé de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD)**, le versement du régime indemnitaire était **suspendu**.

De ce fait, au regard du principe de parité :

→ une collectivité territoriale ne pouvait donc pas prévoir le maintien des primes à un agent pendant l'un de ces congés (CE n°448779 du 22 novembre 2021).

→ sauf en cas de placement rétroactif en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue maladie, où elle pouvait prévoir que les primes et indemnités versées au fonctionnaire durant son congé de maladie ordinaire lui demeuraient acquises (article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010).

- **Suite à la parution du décret n°2024-641 du 27 juin 2024 (entré en vigueur le 1^{er} septembre 2024) :**

Ce décret est venu assouplir les règles de maintien et/ou de suspension du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie (CLM) **pour les agents de l'Etat**.

Ce décret prévoit désormais, **pour les agents de l'Etat**, le maintien partiel du régime indemnitaire en cas de CLM dans les proportions suivantes :

- ✓ 33 % la première année
- ✓ 60 % la deuxième et troisième années.

En revanche, les primes restent suspendues en cas de placement en congé de longue durée (CLD). Toutefois, un alinéa est ajouté à l'article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010 permettant au fonctionnaire placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, de ne pas avoir à reverser les primes et indemnités qui lui ont été, partiellement, versées durant son congé de longue maladie.

Ce décret n'est pas directement applicable à la fonction publique territoriale. Au regard du principe de libre administration, c'est la délibération relative au régime indemnitaire qui fixe les règles internes sous couvert de respecter le principe de parité. La délibération pourra donc prévoir des dispositions similaires à celles applicables à l'Etat ou des dispositions moins favorables. Par contre, elle ne pourra pas prévoir des dispositions plus favorables que celles de l'Etat.

Exemple : une collectivité ne pourra pas décider de maintenir la totalité du régime indemnitaire en cas de CLM ou de CGM.

De ce fait, à compter du 1^{er} septembre 2024, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent décider de maintenir partiellement le régime indemnitaire en cas de CLM ou de CGM dans la limite des proportions prévues par l'Etat.

Une collectivité peut donc, par exemple, décider de maintenir partiellement le régime indemnitaire en cas de CLM ou de CGM :

- soit dans les mêmes proportions prévues par l'Etat : 33 % la 1^{ère} année et 60 % la 2^{ème} et la 3^{ème} année.
- soit dans des proportions moins favorables comme par exemple : 20 % la 1^{ère} année et 50% la 2^{ème} et 3^{ème} année.

Par contre, elle ne pourra pas prévoir des proportions supérieures à celles prévues par l'Etat. Elle ne pourra donc pas, par exemple, prévoir un maintien partiel à hauteur de 40 % la 1^{ère} année et à hauteur de 70 % la 2^{ème} et 3^{ème} année.

Cependant, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne sont donc pas obligés de prévoir un maintien partiel en cas de CLM ou de CGM dans leur délibération. Si elles le veulent, elles peuvent décider de supprimer le régime indemnitaire lors d'un CLM ou d'un CGM.

3) En cas de placement à temps partiel thérapeutique :

Le décret n°2021-1472 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale est muet sur le devenir du régime indemnitaire durant un temps partiel thérapeutique.

En application de la circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique, le régime indemnitaire est versé au prorata de la quotité de temps partiel. Cette position a été confirmée par la réponse ministérielle de l'Assemblée Nationale n°14553 du 15 janvier 2018.

Toutefois, lors de l'instauration du temps partiel thérapeutique pour la fonction publique d'Etat, le décret relatif aux conditions de maintien du régime indemnitaire en maladie a organisé le maintien des primes des agents en temps partiel pour raison thérapeutique en prévoyant qu'elles suivent le sort du traitement permettant à l'agent de bénéficier de la totalité de son régime indemnitaire (décret n°2021-997 du 28 juillet 2021 modifiant l'article 1 du décret n°2010-997 du 26 août 2010).

Par conséquent, en application du principe de parité, les collectivités territoriales peuvent désormais décider de maintenir l'intégralité du régime indemnitaire à leurs agents en temps partiel thérapeutique, en prévoyant dans leur délibération sur le régime indemnitaire (RIFSEEP, ISFE pour la filière police ...) que le régime indemnitaire suit le traitement indiciaire lorsque l'agent est en temps partiel thérapeutique.

La rémunération versée par la collectivité au-delà de la quotité de temps de travail réelle de l'agent est susceptible de faire l'objet d'un remboursement de la part de l'assurance groupe, en fonction du contrat souscrit.

4) En cas de Période de Préparation au Reclassement (PPR) :

Conformément à l'article L 826-2 du Code Général de la Fonction Publique, « *le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, avec maintien du traitement, pendant une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif.* »

Pendant toute la durée de la PPR, l'agent est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.

La rémunération maintenue pendant la PPR comprend : le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement ainsi que, le cas échéant, le complément de traitement indiciaire prévu pour certains agents publics (article 2-1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985).

S'agissant du régime indemnitaire, **aucune garantie de maintien du régime indemnitaire n'est prévue** ni par le code général de la fonction publique, ni par décret n°85-1054 du 30 septembre 1985, contrairement à ce qui expressément prévu dans la fonction publique d'Etat (article 1 du décret n° 2021-997 du 26 août 2010 modifié). La FAQ de la DGCL disponible sur son site (qui n'a pas été actualisée suite à l'entrée en vigueur au 1^{er} mai 2022 du décret n°2022-626 du 22 avril 2022) précise « *qu'il appartient à la collectivité de se prononcer sur son attribution* ».

Aussi, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, il nous semble qu'en application du principe de libre administration, le fonctionnaire placé en PPR ne peut continuer de percevoir du régime indemnitaire, **sauf dispositions contraires dans la délibération relative à l'instauration du régime indemnitaire prévoyant le maintien du régime indemnitaire en PPR.**

A NOTER :

Si aucune condition de maintien et/ou de suspension n'est indiquée dans la délibération, c'est la jurisprudence en vigueur qui s'appliquera à savoir : lorsque les fonctions ne sont plus exercées notamment en cas de congés de toute nature (congés annuels, maladie ...), les indemnités et primes qui y sont liées ne sont en principe plus attribuables (CE n°221334 du 10/01/03 : Ministre de l'intérieur contre M. Laureau et CAA de Marseille n°00MA01794 du 16 novembre 2004 : commune d'Aubagne).

II – PROCEDURE A SUIVRE EN CAS DE MODIFICATION DE LA DELIBERATION RELATIVE AU REGIME INDEMNITAIRE :

Pour les collectivités territoriales ou les établissements publics ayant déjà une délibération relative au régime indemnitaire, **deux solutions sont possibles** à la suite de la parution du décret n°2024-641 du 27 juin 2024 :

1) Modifier les modalités de modulation du régime indemnitaire pour tenir compte de cette réforme :

En application de l'article L 253-5 6° du Code Général de la Fonction Publique, vous devrez transmettre un projet de modification de votre délibération, **pour avis, au Comité Social Territorial compétent** (CST Intercollectivités pour les collectivités de moins de 50 agents et CST propre pour les collectivités de plus de 50 agents).

A NOTER : POUR LES COLLECTIVITES DE MOINS DE 50 AGENTS

Depuis le 6 janvier 2024, toutes les saisines doivent impérativement être déposées sur la plateforme « AGIRHE instances » avant la date limite fixée. A défaut, elles ne seront pas prises en compte.

Pour plus de renseignement sur les modalités de saisine, vous pouvez télécharger :

- le powerpoint de présentation précisant la procédure à suivre pour saisir via Agirhe. Ce document est accessible sur notre site Internet : <https://www.cdg28.fr/base-documentaire/2023-plateforme-agirhe-dematerialisation-des-saisines-des-instances-paritaires-a-compter-du-6-janvier-2024/>

- la liste des cas de saisine du CST en concordance avec Agirhe accessible sur notre site Internet : <https://www.cdg28.fr/base-documentaire/guide-liste-des-cas-de-saisine-du-cst-concordance-avec-logiciel-agirhe/>

Le calendrier des réunions du CST Intercollectivités est accessible sur la page d'accueil du site Internet du CDG28 : www.cdg28.fr.

Dans le cas d'une modification de la délibération relative au régime indemnitaire ou, dans le cas d'une mise en place du régime indemnitaire, pour les collectivités n'ayant à ce jour pas de primes et souhaitant en faire bénéficier, pour l'avenir, à leurs agents, l'intitulé du cas de saisine sur Agirhe Instance est « Critères d'attribution du régime indemnitaire ».

A réception de l'avis du Comité Social Territorial, une délibération devra être prise pour modifier vos conditions de maintien et/ou de suspension du régime indemnitaire.

A NOTER :

Ces nouvelles modalités de maintien en cas de CLM et de CGM s'appliquent à l'ensemble des primes et indemnités à savoir au RIFSEEP pour la majorité des filières, à l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (IFSE) pour la filière police et aux indemnités applicable aux professeurs et aux assistants d'enseignements artistiques.

Le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 modifie également l'article 4 du décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 afin de permettre l'application de ces nouvelles modalités de maintien en cas de CLM et de CGM aux indemnités pour heures supplémentaires annualisées (HSA) des personnels enseignants du second degré.

Les modèles de délibération ont été modifiés pour tenir compte de cette réforme.

A toutes fins utiles, vous trouverez, sur notre site Internet www.cdg28.fr, le modèle de délibération :

- instaurant le RIFSEEP : <https://www.cdg28.fr/base-documentaire/rifseep-boite-a-outils-03-modele-de-deliberation/>

- instituant l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (IFSE) pour la filière police sur notre site Internet : <https://www.cdg28.fr/base-documentaire/modele-deliberation-instituant-le-regime-indemnitaires-de-la-filiere-police/>

2) Maintenir la suppression du régime indemnitaire en cas de CLM ou de CGM :

Dans ce cas, votre délibération actuelle reste applicable en l'état et aucune modification n'est à prévoir pour l'avenir. Vous n'avez, dans ce cas, aucune formalité à accomplir.

III - Entrée en vigueur des nouvelles dispositions découlant du décret n°2024-641 du 27 juin 2024 :

Les nouvelles dispositions entrent en vigueur à compter du **1^{er} septembre 2024**.

Nota : Néanmoins, l'avis du CST devra être préalable à la délibération qui ne pourra pas prévoir d'effet rétroactif. De ce fait, vous ne pourrez pas prévoir une mise en œuvre antérieure à l'avis du CST.

A NOTER :

Les collectivités territoriales (ou établissements publics) ne versant, actuellement, pas de régime indemnitaire à leurs agents, ne sont pas tenus d'en verser. En effet, le régime indemnitaire est un complément de rémunération facultatif.

Par contre, si elles décident, pour l'avenir, d'instaurer du régime indemnitaire au sein de leur structure, elles devront respecter le principe de parité et devront, en amont, transmettre leur projet de délibération, pour avis au Comité Social Territorial compétent.

ANNEXE 1 : TABLEAUX RECAPITULATIFS DES POSSIBILITES OUVERTES AUX COLLECTIVITES TERRITORIALES EN CAS D'INDISPONIBILITE PHYSIQUE

❖ En cas de précision des conditions de maintien et/ou de suspension dans la délibération :

TYPE DE CONGE	MODALITES POSSIBLES DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DES PRIMES ET INDEMNITES (à fixer dans la délibération relative au régime indemnitaire)
Congés liés à la parentalité (congé de maternité, congés de naissance, congés d'adoption, congés de paternité)	Aucune marge de manœuvre de la collectivité Application obligatoire de l'article L 714-6 du CGFP imposant pour l'ensemble des agents publics (FPE, FPT, FPH) le maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement.
Congés de maladie ordinaire (CMO) Congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) pour accident de service ou maladie professionnelle	<u>3 options possibles pour les collectivités :</u> → Maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement au même titre que les agents de l'Etat → Autres modalités de maintien moins favorable que celles applicables aux agents de l'Etat → Suppression des primes dès le 1 ^{er} jour d'arrêt. <i>A noter : suspension durant la journée de carence</i>
Congés de longue maladie (CLM) Congés de grave maladie (CGM)	<u>3 options possibles pour les collectivités :</u> → Maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement au même titre que les agents de l'Etat → Autres modalités de maintien moins favorable que celles applicables aux agents de l'Etat → Suppression des primes dès le 1 ^{er} jour d'arrêt. <i>Dérogation possible dans les 3 cas : en cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé en CLM ou en CGM, l'agent conserve le bénéfice de la totalité de son régime indemnitaire déjà versé.</i>
Temps partiel thérapeutique	<u>2 options possibles pour les collectivités :</u> → Maintien des primes à hauteur de 33 % la 1 ^{ère} année puis de 60 % les 2 ^{ème} et 3 ^{ème} année au même titre que les agents de l'Etat → Maintien des primes au prorata de la quotité du temps partiel thérapeutique

TYPE DE CONGE	MODALITES DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DES PRIMES ET INDEMNITES (en l'absence de précision dans la délibération relative au régime indemnitaire)
Période de Préparation au Reclassement (PPR)	<p><u>3 options possibles pour les collectivités :</u></p> <p>→ Maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement au même titre que les agents de l'Etat</p> <p>→ Autres modalités de maintien moins favorable que celles applicables aux agents de l'Etat</p> <p>→ Suppression des primes aux agents placés en PPR.</p>
En cas de congé de longue durée (CLD)	<p>Aucune marge de manœuvre de la collectivité</p> <p>Application obligatoire des dispositions prévues pour les agents de l'Etat à savoir suppression du régime indemnitaire.</p> <p><i>Dérogation possible : en cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé en CLD, l'agent conserve le bénéfice de la totalité de son régime indemnitaire déjà versé.</i></p>

❖ En l'absence de précision des conditions de maintien et/ou de suspension dans la délibération :

TYPE DE CONGE	MODALITES DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DES PRIMES ET INDEMNITES (en l'absence de conditions fixées dans la délibération relative au régime indemnitaire)
Congés liés à la parentalité (congés de maternité, congés de naissance, congés d'adoption, congés de paternité)	<p>Aucune marge de manœuvre de la collectivité</p> <p>Application obligatoire de l'article L 714-6 du CGFP imposant pour l'ensemble des agents publics (FPE, FPT, FPH) le maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement.</p>
Congés de maladie ordinaire (CMO) Congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) pour accident de service ou maladie professionnelle Congés de longue maladie (CLM) Congés de grave maladie (CGM) Période de Préparation au Reclassement (PPR) Congé de longue durée (CLD)	<p>Suppression dès le 1^{er} jour d'absence au regard la jurisprudence précitée.</p>
Temps partiel thérapeutique	<p>Versement au prorata de la quotité du temps partiel thérapeutique en application de la circulaire du 15 mai 2018 et au même titre que les agents placés à temps partiel de droit commun (de droit ou sur autorisation) pour un principe d'équité de traitement.</p>

ANNEXE 2 : POSSIBILITES DE PREVOIR DES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DIFFERENTES POUR LA PART CIA DU RIFSEEP OU LA PART VARIABLE DE L'ISFE POUR LA FILIERE POLICE

Les collectivités peuvent, si elles le souhaitent, instaurer, dans leur délibération relative au RIFSEEP des conditions de maintien et/ou de suspension différente pour la part IFSE et pour la part CIA (ou des conditions différentes pour la part variable et la part fixe de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement pour la filière police).

En effet, pour la fonction publique d'Etat, les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent demeurent applicables (article 1 2° du décret n°2010-997 du 26 août 2010).

La circulaire de la DGAFP n°BCRF 1031314C du 22 mars 2011 relative à l'application du 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, (rédigée avant la mise en œuvre du RIFSEEP) précise également des éléments en la matière. Etant donné que l'ancienne Prime de Fonction et de Résultat (PFR) a des similitudes avec le RIFSEEP, les informations indiquées dans la circulaire peuvent être transposables. Cette circulaire applicable aux agents de l'Etat précise que :

« La part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure. Dans ce cadre, il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

Un agent qui serait absent pour maladie pendant 4 mois pourrait ainsi percevoir la part liée aux résultats de la PFR au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 8 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an.

La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions. »

Au vu de ces éléments, à titre d'exemple, si vous décidez d'adopter des conditions différentes afin de tenir compte des résultats professionnels des agents même en cas d'absentéisme :

« Le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale (Maire ou Président) d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent et de ses résultats, doit ou non se traduire par une baisse du montant du CIA au prorata de ses périodes d'indisponibilités physiques

Un agent qui serait absent pour maladie pendant 4 mois pourrait ainsi percevoir la part CIA liée aux résultats au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 8 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an.

La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

En cas de congé de longue durée le CIA sera suspendu. Toutefois, si le congé de longue durée est inférieur à 12 mois l'année considérée, l'agent pourra percevoir une partie du CIA, au prorata du nombre de jours de présence dès lors que l'agent a atteint une majorité de ses objectifs et que sa manière de servir est satisfaisante.

Le CIA ne sera pas versé aux agents absents toute l'année. »