

OBSERVATOIRE DE LA PSC DES AGENTS TERRITORIAUX

Flash info du 18 décembre 2019

Le sort du régime indemnitaire (RI) en cas de congés de maladie de longue durée : impacts de la mise en conformité au décret n°2010-997 du 26 août 2010 et adaptation des contrats collectif d'assurance prévoyance

Pour mettre en œuvre le nouveau RIFSEEP, la délibération doit être transmise au contrôle de légalité de la Préfecture qui peut, dans les deux mois, demander de modifier ou de préciser les dispositions relatives à la perte du bénéfice du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD) ou de congé de grave maladie (CGM) au titre de la mise en conformité aux dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010.

L'article 1^{er} de ce décret dispose que le bénéfice des primes et indemnités versées aux fonctionnaires et agents non titulaires est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire (CMO) uniquement, à l'exclusion des CLM, CLD et CGM.

Les demandes préfectorales de mise en conformité au décret se sont multipliées ces derniers temps quant au sort du régime indemnitaire en cas de CLM, CLD et CGM à la suite de délibérations relatives à la mise en place du nouveau RIFSEEP.

⇒ **Ce changement nécessite une analyse préalable précise pour mesurer les impacts financiers pour les agents. Nous avons identifié trois impacts avec des traitements appropriés :**

Impact n°1 : impact sur la situation des agents déjà placés en congé de maladie avant la date d'effet de la nouvelle délibération.

Nous avons pris connaissance de certaines nouvelles délibérations qui ont posé un problème financier pour les agents déjà placés en congé de maladie, pris au dépourvu par défaut d'information préalable.

En effet, ces délibérations ont pris effet au 1^{er} janvier de l'année en supprimant à cette date tout maintien du RI pour les congés autres que CMO, **y compris pour les agents qui étaient déjà placés antérieurement en congé de maladie. Aussi, nous recommandons de rédiger une délibération qui distingue les agents placés en congé de maladie avant et après la date d'effet de celle-ci, le RI étant maintenu selon les anciennes dispositions pour les agents placés antérieurement en congé de maladie.**

Impact n°2 : impact sur le financement du maintien du RI par un contrat collectif d'assurance prévoyance complémentaire, conclu en application d'une convention de participation, pour les périodes de congé de maladie à demi-traitement (DT).

L'impact de ce financement est différent selon les modalités de prise en charge du RI prévu au contrat, et de la tarification de l'assureur :

- Si l'indemnisation est prévue avec un plafond de garantie en complément du demi RI (exemple : 45% en complément du demi RI), **alors le maintien du RI à 95% (soit 50% employeur + 45% assureur) passe à 45%. Dans ce cas, nous recommandons de demander une étude tarifaire à l'assureur pour couvrir l'ancien demi RI afin de maintenir une indemnisation à 95%,**
- Si l'indemnisation est prévue avec un plafond qui comprend le demi RI (exemple : 95% y compris le demi RI), alors le montant indemnisé reste à 95%. **Cependant, nous recommandons de communiquer à l'assureur la nouvelle délibération avec demande d'accusé de réception et confirmation du taux de cotisation applicable. Cette action permet de sécuriser la prise en charge complète du RI par l'assureur en raison de la majoration du risque non connu préalablement par celui-ci.**

Impact n°3 : impact sur le financement du maintien du RI par un contrat collectif d'assurance prévoyance, conclu en application d'une convention de participation, pour les périodes de congé de maladie à plein-traitement (PT).

Les contrats collectifs d'assurance prévoyance complémentaire interviennent à compter du passage à demi-traitement de l'agent, et donc en relais et en complément du salaire (traitement et régime indemnitaire). L'application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 a pour effet de distinguer deux périodes au regard de la couverture de ces contrats : une période à plein-traitement sans couverture d'assurance pour les agents ; puis une période à demi-traitement avec assurance du RI selon les dispositions contractuelles.

Nous recommandons dès lors :

- **d'évoquer auprès des partenaires sociaux, lors de la réunion du comité technique qui doit se prononcer sur le sort du RI :**
 - la nouvelle situation et ses impacts financiers pour les agents,
 - le choix du financement du RI pendant les périodes de plein traitement sur la base d'une étude tarifaire préalable de l'assureur du contrat,
 - la majoration de la participation de l'employeur à l'acquisition de cette extension de garantie, en cas d'acceptation par l'assureur de l'extension de garantie,
- **d'informer préalablement les agents de ce nouveau dispositif avec ces impacts financiers au regard de ces deux périodes bien distinctes, en cas d'absence de modification du contrat d'assurance collectif prévoyance complémentaire,**
- **de communiquer à l'assureur des risques statutaires la nouvelle délibération, si l'employeur avait prévu contractuellement le financement du RI en cas de congés de maladie, car cette réduction du risque peut conduire à une diminution du taux de cotisation afférent en fonction du degré de sinistralité.**