



**MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
MINISTÈRE DES FAMILLES, DE L'ENFANCE ET DES DROITS DES FEMMES
MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

**SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
DES MINISTÈRES CHARGÉS
DES AFFAIRES SOCIALES**

**Direction des ressources humaines
Sous-direction du pilotage des
ressources, du dialogue social et du
droit des personnels**

Affaire suivie par : Thierry LE ROY
Courriel : thierry.le-roy@sg.social.gouv.fr
Tél. : 01 44 38 36 81

**Sous-direction des carrières, des
parcours et de la rémunération des
personnels**

Affaire suivie par : Mehdi LALAM
Courriel : mehdi.lalam@sg.social.gouv.fr
Tél : 01 40 56 74 96.

Le directeur des ressources humaines

A

Madame la cheffe de l'inspection générale des
affaires sociales,

Monsieur le chef de l'inspection générale de la
jeunesse et des sports,

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux et
directeurs d'administration centrale,

Mesdames et Messieurs les délégués et délégués
généraux d'administration centrale,

Monsieur le chef de la division des cabinets,

Mesdames et Messieurs les Préfets de région,

*Directions et directions régionales des entreprises,
de la concurrence, de la consommation, du travail
et de l'emploi*

*Directions, directions régionales et directions
régionales et départementales de la jeunesse, des
sports et de la cohésion sociale*

*Direction de la cohésion sociale, du travail, de
l'emploi et de la population de Saint-Pierre-et-
Miquelon*

Mesdames et Messieurs les directeurs de l'Institut
national du sport, de l'expertise et de la
performance, du Musée national du sport, du Centre
national pour le développement du sport, de
l'Institut français du cheval et de l'équitation, des
centres de ressources, d'expertise et de performance
sportives, de l'Ecole nationale des sports de
montagne, du Centre national de ski nordique et de
moyenne montagne, de l'Ecole nationale de ski et
d'alpinisme et de l'Ecole nationale de voile et des
sports nautiques, pour attribution

Monsieur l'administrateur supérieur des îles de
Wallis-et-Futuna,

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des

agences régionales de santé, pour information,

Monsieur le directeur de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour information,

OBJET : Versement du complément indemnitaire (CI) et du complément indemnitaire annuel (CIA) au titre de 2016 sur l'année 2017 – Campagne de valorisation de l'expérience dans le cadre du RIFSEEP au titre de l'année 2017.

Références : -Instruction DRH-SD1G-SD2H/311 du 17 octobre 2016 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein des ministères sociaux et à la campagne indemnitaire 2016
-Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Annexes : -Liste des corps concernés par le CIA
-Nouvelles annexes à la circulaire du 17 octobre 2016

En 2016, les ministères sociaux se sont dotés des moyens financiers et techniques pour construire une nouvelle politique indemnitaire à l'occasion de la mise en œuvre du RIFSEEP auquel une majorité des corps gérés par la DRH a adhéré. Ainsi, les chefs de services ont pu mener une campagne de valorisation de l'investissement de leurs agents sous la forme d'un complémentaire indemnitaire annuel (CIA) pour les corps et emplois passés au RIFSEEP et d'un complément indemnitaire (CI) pour les autres corps et emplois, y compris les agents contractuels.

Nous avons obtenu pour 2017 l'inscription en loi de finances des crédits destinés au versement de ces compléments. Ils sont aujourd'hui dédiés à une politique indemnitaire qui s'inscrit durablement dans une démarche de valorisation de l'investissement personnel des agents, affranchis des aléas de gestion comme l'étaient précédemment les crédits indemnitaires en fin d'année.

Ainsi que je l'avais annoncé, j'ai souhaité que cet exercice soit corrélé à l'entretien professionnel et qu'il corresponde à un exercice d'évaluation complet. Le calendrier de cette nouvelle campagne s'en trouve avancé par rapport à 2016 qui, par certains aspects, a pu être assimilé à une forme de reliquat de fin d'année.

Mon instruction du 30 novembre 2016 relative à la campagne d'entretiens professionnels rappelle le lien entre l'engagement professionnel d'un agent et le versement du CIA ou du CI. Cette question a donc vocation à être abordée lors de l'entretien professionnel.

Je ne cesserai de rappeler l'importance que j'attache à ces entretiens et à la responsabilité qui pèse sur les acteurs chargés de les mener quant à la qualité et le sérieux avec lesquels ils doivent les conduire.

La présente note, qui s'inscrit dans le cadre de la circulaire du 17 octobre 2016 dont les dispositions sont toujours en vigueur (à l'exception des évolutions réglementaires intervenues en matière de plafonds et qui font l'objet de nouvelles annexes), a pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre de la campagne de versement des compléments indemnitaires mais également d'engager, pour les corps passés au RIFSEEP, la première campagne de réexamen de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise au titre de l'expérience acquise par les agents occupant leur poste depuis au moins trois années.

Le lancement concomitant de ces deux campagnes doit vous permettre de prendre en compte l'ensemble des moyens dont vous disposez cette année pour les agents relevant de corps et emplois soumis au RIFSEEP. Il doit vous permettre également d'utiliser chacun de ces leviers pour son objet et en particulier de recentrer le CIA sur la valorisation de l'engagement professionnel.

Toutefois, j'appelle votre attention sur le fait que les moyens alloués sont propres à chaque dispositif et qu'il n'y a en conséquence aucune fongibilité financière entre les deux campagnes. Par ailleurs, répondant à une finalité différente, chaque campagne doit être appréhendée indépendamment de l'autre.

Les agents bénéficiant d'un CIA ne sauraient en conséquence se voir exclus d'une valorisation de leur IFSE au titre de l'expérience professionnelle pour ce seul motif, et réciproquement.

I – Le CIA et le CI

L'exercice 2016 est d'ores et déjà riche d'enseignements. La liberté donnée à l'ensemble des chefs de service de déterminer leurs modalités d'attribution a été souhaitée par la majorité d'entre eux et 2017 ne dérogera pas à ce principe.

Néanmoins, il apparaît nécessaire, au regard de certaines pratiques ou interrogations formulées, de rappeler les principes devant présider à la réalisation de l'exercice. L'objectif des précisions qui suivent n'est pas d'encadrer la réflexion mais de poser un corps commun de règles afin d'assurer une homogénéité de traitement sur l'ensemble du territoire quant aux axes structurants de l'exercice.

I/1 – Les règles communes

Il est tout d'abord nécessaire de rappeler que si le CIA/CI a vocation à valoriser l'engagement professionnel des agents il n'a pas vocation à corriger les disparités de rémunération entre les différentes catégories. Le CIA/CI ne peut conduire à un lissage des rémunérations accessoires que le droit de la fonction publique n'a pas entendu établir.

Je vous rappelle ainsi que les plafonds du CIA au sein du RIFSEEP établissent une progressivité suivant la hiérarchie des catégories¹.

Par ailleurs, le CIA/CI doit être modulé en fonction de la manière de servir, ce qui, par nature, exclut un versement uniforme à l'ensemble des agents et devrait *in fine* conduire à une certaine dispersion des attributions. Cela exclut également la fixation d'un quota prédéfini d'agents pouvant bénéficier du CIA/CI.²

La durée de présence sera prise en compte pour les agents qui, réglementairement, ne bénéficient pas d'un droit à indemnités, ainsi que pour les agents venant d'une autre structure ministérielle (ou autre fonction publique) et les primo-arrivants.

Les plafonds du CIA sont réglementairement proratisés, ce qui ne semble pas interdire d'ajuster le montant du CIA/CI au regard de la quotité de travail des agents. Cependant, il est recommandé de ne pas mettre en œuvre de proratisation (cf. annexe 6 révisée de l'instruction du 17 octobre 2016) afin de ne pas pénaliser des agents qui, bien que méritants, ont fait le choix, avec l'accord de l'administration, de travailler à temps partiel.

Un tableau présentant les différentes situations évoquées dans les deux précédents alinéas figure en annexe 6B.

Je tiens en outre à rappeler que le CIA/CI ne doit pas être corrélé aux fonctions occupées par l'agent.

Un point d'attention est fait sur la situation des agents en situation de mise à disposition, en particulier dans les MDPH, les TASS-TCI et les SIDSIC. Ces agents doivent être en situation d'être traités de manière homogène avec leurs collègues affectés dans les services des ministères sociaux.

I/2 – Modalités techniques

Les moyens disponibles en 2016 sont reconduits en 2017, simplement corrigés des évolutions d'effectifs afférents à votre structure. Il vous appartient de bâtir les modalités de répartition que vous jugerez les plus appropriées, dans le respect des règles communes exprimées plus haut et des enveloppes qui vous sont allouées.

Je vous invite à nouveau à informer vos instances de concertation de ces modalités.

¹ Pour mémoire, la part préconisée par la Fonction publique du CIA dans les plafonds globaux du RIFSEEP est de 10% pour la catégorie C, 12% pour la catégorie B et 15% pour la catégorie A.

² Il est précisé que la modification de l'appréciation de la manière de servir d'un agent à la suite d'un recours administratif ou contentieux pourra, le cas échéant, conduire à réviser le montant du CIA/CI.

Vous veillerez strictement au respect des plafonds réglementaires (globaux pour les corps non assujettis au RIFSEEP, et au plafond du CIA pour les autres corps), mes services ne pouvant valider des propositions en dépassement.

Comme en 2016, la seconde sous-direction de la DRH vous adressera par message électronique la liste des agents concernés par le CIA/CI. Vous y trouverez également le montant de votre enveloppe.

Sur la population éligible à vos enveloppes, le critère de l'entretien est à privilégier. Ainsi, les agents ayant eu leur entretien au titre de l'année 2016 dans un service (service réalisant la partie bilan de l'entretien) seront comptabilisés dans les enveloppes de ce service pour l'attribution du CIA/CI (cf. annexe 6 révisée de l'instruction du 17 octobre 2016 qui précise les règles de proratisation à appliquer).

Pour les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, l'attribution du complément indemnitaire sera fondée sur le compte-rendu de l'entretien de notation ou professionnel et sur le bilan du contrat d'objectifs ou de la lettre de mission de l'agent et conformément aux dispositions des décrets indemnitaires de chacun de ces corps.

Après consolidation de la liste de vos agents, vous voudrez bien retourner vos propositions, selon les modalités précisées dans le message électronique qui vous sera adressé.

Les agents appartenant à des corps adhérent au RIFSEEP au plus tard le 1^{er} juillet 2017 (liste en annexe) doivent être considérés comme éligibles dès à présent au dispositif du CIA. Vous veillerez donc à les intégrer dans le dispositif et à leur appliquer les règles et plafonds réglementaires issus de la réforme indemnitaire.

J'ajoute que pour ces agents, ainsi que pour ceux dont les corps ont bénéficié d'un relèvement du plafond réglementaire, aucun moyen supplémentaire ne vous est notifié.

I/3 – Situation des agents en décharge totale pour activité syndicale

Pour les agents en décharge totale pour activité syndicale, le montant du CIA/CI est versé sur la base de la moyenne des attributions par catégorie servies aux agents du secrétariat général pour l'AC et la moyenne des attributions par catégorie pour les services déconcentrés.

Lorsque ces agents sont comptabilisés dans l'enveloppe budgétaire de CIA/CI de la structure d'affectation, il conviendra pour cette structure de prendre l'attache de la DRH afin qu'elle lui communique le montant de référence applicable à l'agent.

II – Réexamen de l'IFSE au titre de l'expérience professionnelle

Le présent paragraphe s'applique aux seuls corps assujettis au RIFSEEP.

II/1 - Principes généraux

L'article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié prévoit que le montant de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) fait l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, pour tenir compte de l'expérience acquise, en l'absence de changement de fonction.

Au sein des ministères sociaux, cet examen aura lieu tous les trois ans conformément à l'instruction du 17 octobre 2016 citée en référence.

Dans ce cadre, la première campagne de réexamen de l'IFSE au titre de l'expérience professionnelle acquise en l'absence de changement de fonctions, qui ne concerne qu'une partie des personnels assujettis au RIFSEEP, se déroulera cette année.

La population éligible à ce réexamen est celle des agents entrés dans leur poste au plus tard le 31 décembre 2013 et restés au moins trois ans sur leur poste.

Il est rappelé que le décret du 20 mai 2014 précité pose le principe d'un réexamen de l'IFSE, pas celui d'une revalorisation automatique. Comme le rappelle la circulaire du 5 décembre 2014, « ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation ».

II/2 – Modalités pratiques

Si tous les agents remplissant la condition d'ancienneté sur leur poste doivent bénéficier d'un réexamen de leur situation, la circulaire interministérielle du 5 décembre 2014 rappelle que c'est dans les quatre premières années d'expérience sur son poste qu'un agent est censé accroître ses compétences et sa connaissance de son environnement de travail. Ce principe n'exclut pas pour autant les agents ayant plus de quatre années d'expérience sur le même poste.

Par ailleurs, au regard de l'enveloppe limitée réservée à cette opération, vous voudrez bien examiner avec attention la situation des agents remplissant les conditions d'ancienneté mais entrés par concours prioritairement aux agents ayant déjà intégré les services et ayant à ce titre bénéficié de revalorisations indemnitaires antérieures (au sein des ministères sociaux ou dans d'autres entités lorsque ces agents sont recrutés par détachement ou voie similaire). En effet, depuis 2013, l'absence de moyens a conduit à figer les rémunérations accessoires des nouveaux arrivants.

La répartition des moyens disponibles est réalisée en proportion de la masse indemnitaire des agents assujettis au RIFSEEP présents dans chacun des services.

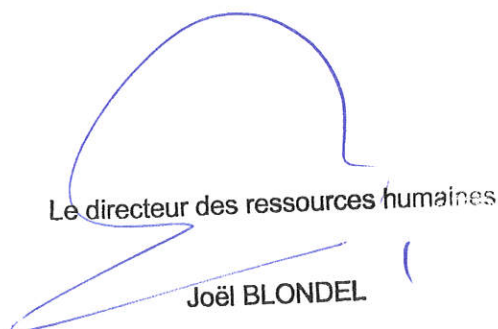
Comme pour le CIA/CI, la valorisation de l'expérience professionnelle est un acte managérial relevant de votre responsabilité. La seconde sous-direction de la DRH vous adressera par message électronique le montant de l'enveloppe qui vous sera allouée, et dont la répartition entre les agents concernés est laissée à votre appréciation.

La date de retour de vos propositions vous sera précisée dans le message électronique qui vous sera adressé.

Je vous prie toutefois de noter que les contraintes de gestion conduiront à décaler sur la fin de l'année la mise en paiement de la valorisation de l'expérience professionnelle. C'est la raison pour laquelle vous aurez constaté un délai plus long pour exprimer vos demandes de valorisation.

Mes services se tiennent à votre entière disposition pour mettre en œuvre cette instruction.


Patrick DELAGE
Contrôleur budgétaire
et comptable ministériel


Le directeur des ressources humaines
Joël BLONDEL

ANNEXE 1

Liste des corps ayant adhéré au RIFSEEP ou dont l'adhésion est programmée

corps	arrêté portant détermination des groupes et barèmes réglementaires	arrêté fixant l'adhésion en date du
adjoint administratif et emploi de chef de service intérieur des affaires sociales	20/05/2014 modifié par arrêté du 15/12/2015	01/11/2015 (arrêté du 21/10/2015 JO du 24/10/2015)
adjoint technique et emploi de chef de service intérieur et agent principal des services techniques des affaires sociales	28/04/2015 modifié par arrêté du 15/12/2015 et du 12/02/2016 (JO du 30 avril 2015)	01/11/2015 (arrêté du 21/10/2015 JO du 24/10/2015)
administrateur civil	29/06/2015 (JO 30/06/2015)	01/07/2015 (arrêté du 29/06/2015 JO du 30/06/2015)
assistant de service social	03/06/2015 (JO 19 juin 2015)	01/01/2016 (arrêté du 22/12/2015 JO du 26/12/2015)
attaché d'administration de l'Etat et conseiller d'administration	03 juin 2015 modifié par arrêté du 15/12/2015 (JO du 19 juin 2015)	01/01/2016 (arrêté du 22/12/2015 JO du 26/12/2015)
CTSS et emploi de conseiller pour l'action sociale	03 juin 2015 (JO du 19 juin 2015)	01/01/2016 (arrêté du 22/12/2015 JO du 26/12/2015)
inspection de l'action sanitaire et sociale	8 janvier 2016 (JO du 14 janvier 2016)	01/01/2016 (arrêté du 08/01/2016 JO du 14/01/2016)
secrétaire administratif	19 mars 2015 (JO du 31 mars 2015)	01/01/2016 (arrêté du 22/12/2015 JO du 26/12/2015)
inspection du travail	arrêté du 27/07/2016 (JO du 02/08/2016)	01/01/2016 (arrêté du 27/07/2106 JO du 02/08/2016)
Emplois de direction en administration centrale	arrêté du 29 juin 2106 (JO du 29/06/2016)	01/01/2017

Emploi de responsables d'unité départementales en DIRECCTE	arrêté du 01/07/2016 (JO du 01/07/2016)	01/01/2016
Corps des adjoints techniques de laboratoires des administrations de l'Etat et relevant du ministère chargé des affaires sociales	En cours	01/01/2017
Corps interministériel des infirmières et des infirmiers de l'Etat	En cours	01/01/2017
Corps des infirmiers de l'Etat	En cours	01/01/2017
Corps des infirmiers pour l'administration de la Polynésie française	En cours	01/01/2017
Corps des adjoints sanitaires	En cours	01/01/2017
Corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire	En cours	01/01/2017
Corps des contrôleurs du travail	En cours	01/01/2017
Corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports	En cours	01/01/2017
Corps de l'inspection générale de la jeunesse et des sports	En cours	01/01/2017
Emploi de secrétaire général de l'Ecole nationale de la santé publique	En cours	01/01/2017
Emploi de directeur du centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale	En cours	01/01/2017
Emploi de directeur général du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière	En cours	01/01/2017
Corps des ingénieurs du génie sanitaire	En cours	01/07/2017
Emploi d'ingénieur hors classe du génie sanitaire	En cours	01/07/2017
Corps des ingénieurs d'études sanitaires	En cours	01/07/2017
Corps des médecins inspecteurs de santé publique	En cours	01/07/2017
Corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique	En cours	01/07/2017
Corps des professeurs d'enseignement général de l'Institut national des jeunes aveugles	En cours	01/07/2017
Corps des professeurs d'enseignement général des instituts nationaux de jeunes sourds	En cours	01/07/2017
Corps des professeurs d'enseignement technique des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles	En cours	01/07/2017

Corps des inspecteurs pédagogiques et techniques des établissements de jeunes sourds et de jeunes aveugles	En cours	01/07/2017
Emploi de secrétaire général des instituts nationaux de jeunes sourds, de l'Institut national des jeunes aveugles et des Thermes nationaux d'Aix-les-Bains	En cours	01/07/2017
Emploi de directeur des instituts nationaux de jeunes sourds, de l'Institut national des jeunes aveugles et des Thermes nationaux d'Aix-les-Bains	En cours	01/07/2017
Corps des éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles	En cours	01/07/2017
Corps des personnels scientifiques de laboratoire de l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé	En cours	01/07/2017
Emploi de secrétaire général de l'Institut national du sport et de l'éducation physique	En cours	01/07/2017
Emploi de chef de département de l'Institut national du sport et de l'éducation physique	En cours	01/07/2017
Corps de l'inspection générale des affaires sociales	En cours	01/01/2018

REGLES D'ABATTEMENT

La présente annexe a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles les primes des agents sont diminuées en raison de l'application des dispositions réglementaires relatives au temps de travail et aux congés de maladie.

Sont exclues de l'application de ces dispositions les absences liées à l'un des motifs énumérés ci-après :

- congés annuels, jours d'ARTT ou congés bonifiés ;
- congé de formation – mobilité, congé pour formation syndicale ;
- cure thermale ;
- arrêt de travail lié à un accident de service ou un accident de trajet ;
- congé de maternité, congé de paternité ou congé d'adoption.

I - Abattements liés au temps de travail

- Temps partiel

Lorsque les agents exercent à temps partiel, leur attribution indemnitaire est calculée au prorata de leur quotité de travail et ce à compter de la date d'effet de l'arrêté plaçant l'agent dans cette position (article 40 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 ; Circulaire Fonction Publique n°1864 du 9 août 1995).

Les agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis, durant leur congé de maternité ou d'adoption, dans le droit des agents exerçant leurs fonctions à temps plein, tant au niveau de la rémunération principale qu'au niveau des primes.

- Temps partiel thérapeutique

En application de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique complétée par la circulaire DGAFP N° 177 du 1^{er} juin 2007, le fonctionnaire réintégré à temps partiel thérapeutique quelque soit la quotité accordée, perçoit des primes et indemnités calculées au prorata de sa durée effective de service, exception faite lorsque le temps partiel thérapeutique fait suite à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

- Cessation progressive d'activité (CPA),

Deux variantes de temps de travail étaient proposées dans le cadre de la CPA.

1ère variante : temps de travail à 50 %

- rémunération 60 % pendant toute la période de CPA ;
- primes statutaires 60 % pendant toute la période de CPA.

2ème variante : temps de travail à 80 % pendant les 2 premières années puis à 60 % jusqu'au départ à la retraite

- rémunération 6/7ème pendant les 2 premières années de CPA ;
 - primes statutaires 6/7ème pendant les 2 premières années de CPA ;
- puis au bout de 2 ans (quotité de temps de travail de 60 %) :
- rémunération 70% jusqu'à la fin de la CPA ;
 - primes statutaires 70% jusqu'à la fin de la CPA.

II - Abattements liés aux congés de maladie

- Congés de maladie ordinaire

Conformément à l'article de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, l'agent en congé de maladie ordinaire perçoit ses rémunérations accessoires à proportion de son traitement principal. Aussi, à compter de 3 mois d'arrêt maladie, l'agent qui bénéficie de la moitié de son traitement principal bénéficie également de la moitié de ses rémunérations accessoires.

- Congés de longue maladie et longue durée

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 et la circulaire d'application n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, fixe les modalités de rémunération pour les agents bénéficiant d'un congé de longue maladie (CLM) ou un congé de longue durée (CLD).

Le principe général posé par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 est le maintien intégral des primes et indemnités durant :

- les congés annuels ;
- les congés de maternité et de paternité ;
- les congés d'adoption ;
- les congés de maladie ordinaire (CMO) pour les trois premiers mois ; à partir du 4^{ème} mois et jusqu'au 12^{ème} mois les primes et indemnités sont réduites de moitié.

Toutefois, pour les agents qui sont placés en congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD), le versement des primes, dont le bénéfice est lié à l'exercice des fonctions, est interrompu.

Le décret du 26 août 2010 prévoit cependant que le fonctionnaire bénéficiaire d'un CLM ou d'un CLD, attribué après un congé de maladie ordinaire et rétroagissant en application de l'article 35 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 à la date où ce congé initial a débuté, garde le bénéfice des primes et indemnités qui lui ont été versées durant celui-ci.

En conséquence, si le paiement des rémunérations accessoires liées à l'exercice des fonctions de l'agent placé en CLM ou en CLD est interrompu à compter de la date de la décision le plaçant dans cette position, l'agent concerné garde le bénéfice des primes et indemnités acquises avant ladite décision.

Synthèses des différentes situations issues du décret 2010-997 du 26 août 2010 :

Périodes	Congé maladie ordinaire	Congé longue maladie	Congé longue durée
Du 1 ^{er} au 90 ^{ème} jour (3 mois)	Plein traitement avec maintien intégral des indemnités	Plein traitement mais suspension totale des indemnités (sauf application article 35 du décret 86-442)	Plein traitement mais suspension totale des indemnités (sauf application article 35 du décret 86-442)
Du 91 ^{ème} au 365 ^{ème} jour (9 mois)	Demi-traitement avec maintien partiel (50%) des indemnités.	Plein traitement mais suspension totale des indemnités (sauf application article 35 du décret 86-442)	Plein traitement mais suspension totale des indemnités (sauf application article 35 du décret 86-442)
Du 366 ^{ème} au 1095 ^{ème} jour (2 ans)	Sans objet	Demi-traitement et suspension totale des indemnités.	Plein traitement et suspension totale des indemnités.
Du 1096 ^{ème} au 1825 ^{ème} jour (2 ans)	Sans objet	Sans objet	Demi-traitement et suspension totale des indemnités.

III - Abattements liés à d'autres congés ou situations

- Congé parental, congé individuel de formation

Les agents en congé parental ou en congé individuel de formation ne bénéficient pas de primes :

- les agents en congé parental ne perçoivent plus de rémunération ;
- les agents en congé individuel de formation perçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire spécifique à cette situation administrative ;

- Départ à la retraite

L'agent qui part à la retraite perçoit des rémunérations accessoires jusqu'à la date de son départ, conformément à l'article 96 du code des pensions civiles et militaires de retraites.

CONDITIONS DE PRORATISATION ET DE VERSEMENT DU CI-CIA

Situation de l'agent	Service versant le CIA année N au titre de N-1	OBSERVATIONS
Pas de changement d'affectation depuis le 1er janvier N-1	Service réalisant la partie bilan de l'entretien professionnel en N	CIA/CI à déterminer pour l'année entière
Mobilité entre services émergeant au même programme (interne à l'AC ou entre AC et SD) depuis le 1er janvier N-1	Service réalisant la partie bilan de l'entretien professionnel en N	CIA/CI à déterminer pour l'année entière
Mobilité entre services émergeant au P124 et service émergeant au P155 (AC et SD) au cours de l'année N-1	Service réalisant la partie bilan de l'entretien professionnel en N	CIA/CI à déterminer pour l'année entière
Mobilité entrante d'une autre administration de l'Etat ou d'une autre FP au cours de l'année N-1	Service réalisant la partie bilan de l'entretien professionnel en N	Prise en compte de la durée de présence
Mobilité entrante d'une autre administration de l'Etat ou d'une autre FP depuis le 1er janvier N	Pas de versement de CIA	CIA à la charge de l'administration d'origine
Primo arrivant FP (arrivée concours) au cours de l'année N-1	Service réalisant la partie bilan de l'entretien professionnel en N	Prise en compte de la durée de présence
Primo arrivant FP (arrivée concours) depuis le 1er janvier N	Pas de versement de CIA	
Mobilité sortante des ministères sociaux au cours de l'année N-1	Service d'affectation avant la mobilité	Prise en compte de la durée de présence
Retraite au cours de l'année N-1	Service d'affectation avant le départ en retraite	Prise en compte de la durée de présence
CLM ou CLD durant toute l'année N-1	Pas de versement de CIA	
CLM ou CLD sur une partie de l'année N-1	Service réalisant l'entretien professionnel en N, ou à défaut, service d'affectation au 31/12/N-1	Prise en compte de la durée de présence
Proratisation selon la quotité de travail		Les plafonds du CIA sont réglementairement proratisés, ce qui ne semble pas interdire d'ajuster le montant du CIA au regard de la quotité de travail des agents. Cependant, il est recommandé de ne pas mettre en œuvre de proratisation.