



Direction des ressources humaines ministérielle

Sous-direction des personnels

Paris, le **20 JUIN 2025**

La directrice des ressources humaines ministérielle

à

destinataires *in fine*

Objet : Instruction relative aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie à 90 % compter du 1^{er} mars 2025

Réf : Loi de finances n°2025-127 du 14 février 2025 pour 2025, décrets n°2025-197 et n°2025-198 du 27 février 2025

PJ : Catégorisation des primes et indemnités interministérielles, processus de transmission et traitement des arrêts maladie

La loi de finances 2025 fixe, en son article 189, les nouvelles modalités de rémunération de tous les agents des trois fonctions publiques en congés de maladie applicables à compter du 1^{er} mars 2025.

Tous les agents publics, y compris les agents contractuels, sont concernés.

À compter de cette date, tous les agents, y compris en outre-mer, sont concernés par la réforme des règles de rémunération dans le cadre d'un placement en congé de maladie ordinaire (CMO pour les fonctionnaires) ou en congé de maladie (CM pour les contractuels).

I. La mise en œuvre des 90 % pour la rémunération des personnels

a. Les fonctionnaires (hors actif de la police nationale)

L'agent stagiaire ou titulaire peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire pour une période de 12 mois maximum rémunéré dans les conditions suivantes :

- 3 mois à 90 % de son traitement ;
- 9 mois à 50 % de son traitement.

Le décompte des jours de congé de maladie ordinaire s'opère en jours calendaires et sur une période de référence de 12 mois (de date à date).

Cette mesure ne s'applique pas aux congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et aux congés liés à la maternité. Pour mémoire, les congés pathologiques – prénatal et postnatal – sont considérés comme des périodes supplémentaires de congé de maternité, dans les conditions définies par le décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État; aussi la période d'arrêt de travail qui ne relève ni du congé de maternité ni du congé pathologique doit être considérée comme un congé de maladie ordinaire rémunéré à 90 %.

b. Les agents contractuels

Le congé de maladie pour les agents contractuels est rémunéré par l'administration employeur si l'agent a au moins 4 mois d'ancienneté. Dans ce cas, ils se voient appliquer la même quotité de rémunération que les agents titulaires, à savoir :

- 90 % au cours des 3 premiers mois ;
- 50 % au cours des 9 mois suivants.

La durée de service requise de 4 mois pour avoir droit au congé de maladie rémunéré est calculée en tenant compte de l'ensemble des services accomplis dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière).

En cas d'interruption de fonctions, les services sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois.

c. Les personnels actifs de la police nationale

Le décret n°2025-197 du 27 février ayant modifié l'article 39 du décret n° 95-654 fixant les dispositions communes applicable aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale ces derniers conservent pendant une durée d'un an 90% de leur traitement.

d. Les ouvriers d'État

Si pour les agents titulaires et non titulaires le traitement est calculé sur l'indice majoré, pour les agents qui perçoivent une rémunération non indicée comme les ouvriers d'état, les 90 % sont calculés sur le montant brut de la rémunération.

e. Cas des agents rémunérés à temps partiel

Dans le cas d'un agent bénéficiant d'un temps partiel et d'un placement en CMO ou en CM, les modalités de rémunération du congé à 90 % s'appliqueront sur la base de la rémunération détenue par l'agent avant le placement en congé (dernier jour travaillé et payé).

Enfin, pour tous les agents et quel que soit leur statut (stagiaire, titulaire ou contractuel), la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) a confirmé qu'ils conservent la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

II. Le précompte au titre de la carence

Les règles relatives à l'application du précompte au titre du jour de carence restent inchangées :

- Agents stagiaires et titulaires, y compris les personnels actifs de la police nationale : 1^{er} jour du CMO ;
- Agents non titulaires : 1^{er} jour du CM.

La retenue au titre de la carence sera appliquée sur 1/30^e de la rémunération maintenue à 90 %, ce qui se traduit au final par une retenue à hauteur de 100 % du traitement (abattement de 10 % au titre du CMO + retenue 90 % au titre du jour de carence).

Neutralisation du précompte pour :

- Les agents atteints d'une affection longue durée (ALD) : ils sont précomptés uniquement lors du premier placement en CMO ou CM. Le précompte est ensuite neutralisé pour une période de 3 ans pour les avis d'arrêt de travail relatifs à une même ALD. L'avis d'arrêt de travail doit mentionner le rapport avec une ALD. Les arrêts sans rapport avec l'ALD sont réputés comme éligibles au précompte.

Afin d'éviter des précomptes non justifiés, un suivi rigoureux des agents atteints d'une affection longue durée devra être effectué par le bureau de gestion de proximité et le bureau en charge du suivi du dossier médical.

- Les femmes enceintes : dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur, cette neutralisation est valable pour l'ensemble des CMO et CM pris durant la période de grossesse, quel qu'en soit le motif, à compter de la date de la déclaration de grossesse et jusqu'au début du congé pour maternité.

III. L'impact des 90% sur le régime indemnitaire

On dénombre actuellement environ 1500 primes et indemnités susceptibles d'être payées par les ministères qui doivent, selon leur nature, lors du passage en CMO/CM à 90 % :

- suivre l'évolution du traitement (abattement de 10 %), comme la NBI, l'IFSE ou la part fixe non indicée des contractuels ;
- être suspendues, comme toutes les primes liées à l'exercice effectif des fonctions dans leur texte constitutif ;
- être conservées, car le CMO est sans impact sur leur versement, par exemple les indemnités versées pour des vacances de formation antérieures au congé de maladie.

Compte tenu du nombre, de l'hétérogénéité des régimes indemnitaires et des impacts pour les agents, la DGAFP et la direction générale des finances publiques (DGFIP) ont engagé un travail d'identification et de classification de l'ensemble des primes et indemnités afin de rendre plus lisible les règles qui leur sont applicables.

Ce travail a conduit à déterminer 6 familles d'indemnités pour lesquelles l'impact des congés de maladie ordinaire ou du congé de maladie sur leur versement est identique (**liste en annexe n°1**).

La version de la cartographie de rattachement des primes et des indemnités interministérielles et ministérielle est réalisée, cette version est jointe à la présente instruction (**annexe n°2 – 7 tableaux**).

IV. La mise en œuvre dans le SIRH Dialogue 2 et la base paie du comptable

À compter de la paie d'août 2025, un nouveau code de rémunération (REM 09) permettra de prendre en charge les nouveaux CMO et CM et de régulariser rétroactivement l'ensemble des situations à compter du 1^{er} mars dernier.

Ce code sera disponible pour les agents publics, à l'exception des ouvriers d'état pour lesquels il conviendra de calculer manuellement l'abattement des 10 %.

- Pour le traitement des situations antérieures au 1^{er} mars 2025 : conformément aux instructions communiquées par la sous-direction des personnels, les opérations de « régularisation » des jours de carence pour les CMO-CM antérieurs au 1^{er} mars doivent être prioritaires. Les bureaux en charge de la pré-liquidation veilleront à effectuer les retenues des jours de carence transmis dans des proportions acceptables au regard de leur impact en paie pour les agents concernés.
- Pour le traitement des situations à compter du 1^{er} mars : les différents services en charge de la gestion des congés de maladie ordinaire (RH de proximité, bureau de gestion compétents en centrale, SGCD et SGAMI...) peuvent engager dès à présent les saisies dans le SIRH D2. Les services de pré-liquidation pourront engager les prises en compte du nouveau régime de rémunération sur la base des états de CMO-CM transmis par les services précités.

Aucun arrêté ne sera à produire pour justifier du passage à 90 % puisque la loi le prévoit et que l'arrêt de travail remis à l'agent et transmis par celui-ci à son service est le fait générateur.

V. Les acteurs du processus:

L'agent doit dans tous les cas informer sa hiérarchie directe de son absence.

Depuis son espace personnel du **Portail Agent**, accessible notamment via Passage2, Cheops ou Proxyma, l'agent doit (**annexe n°3**) :

- ⇒ déclarer sa période de début et de fin d'arrêt de travail ;
- ⇒ préciser s'il s'agit d'une prolongation d'arrêt ;
- ⇒ joindre le justificatif d'avis d'arrêt de travail.

La transmission de l'avis d'arrêt de travail doit être effectuée dans les 48 heures suivant son établissement. Si l'agent n'a pas d'accès à son espace personnel, il transmet son avis d'arrêt de travail à son référent RH de proximité. Toutefois, l'agent doit saisir son arrêt de travail dans le portail agent à son retour au service.

Dans les services déconcentrés :

Dans le portail agent (cf annexe 4) :

- **le gestionnaire de proximité¹ doit :**
 - ⇒ vérifier la conformité du justificatif et de la déclaration d'absence de l'agent ;
 - ⇒ valider l'absence qui permet la transmission au gestionnaire administratif ;
 - ⇒ ou refuser l'absence si la déclaration de l'agent est non conforme par rapport au justificatif.
- **Le gestionnaire administratif¹ doit :**
 - ⇒ analyser la demande ;
 - ⇒ si la demande est conforme, valider l'absence afin que les données soit intégrées dans le SIRH Dialogue 2 ;
 - ⇒ ou refuser l'absence si la déclaration de l'agent est non conforme par rapport au justificatif.

Dans le SIRH Dialogue 2 :

- à défaut d'utilisation du portail agent par l'agent, qui doit rester l'exception, le **gestionnaire de proximité¹** doit :
 - ⇒ identifier s'il s'agit d'un avis d'arrêt de travail initial ou d'une prolongation ;
 - ⇒ déterminer les droits de l'agent au regard du précompte de la carence ;
 - ⇒ saisir l'absence en gestion administrative – dans la page « gérer les absences » onglet « absence », à l'appui du justificatif transmis par l'agent.
- **Le gestionnaire administratif¹** doit :
 - ⇒ extraire toutes les occurrences d'absence liées aux arrêts de maladie à l'état projet via l'**alerte D2 « ALE466 »** qui sera disponible d'ici la fin du mois de juin ;
 - ⇒ contrôler la conformité avec les avis d'arrêts de travail notamment sur l'application du jour de carence et droits à rémunération ;
 - ⇒ valider dans D2 toutes les occurrences d'absence découpées ;
 - ⇒ **transmettre avant le 5 du mois** au gestionnaire de paie le tableau des absences et journées de carence signé, issu des données extraites de l'alerte de D2-GA « ALE466 » via un modèle type joint en **annexe 5**.

Dans les directions et services du périmètre secrétariat général en administration centrale :

Dans le portail agent (cf annexe 4) :

- **le gestionnaire de proximité** doit :
 - ⇒ vérifier la conformité du justificatif et de la déclaration d'absence de l'agent ;
 - ⇒ valider l'absence qui permet la transmission au gestionnaire administratif ;
 - ⇒ ou refuser l'absence si la déclaration de l'agent est non conforme par rapport au justificatif.
- **Le gestionnaire en charge du dossier médical du BDRHRS** doit :
 - ⇒ analyser la demande et vérifier la conformité du justificatif et de la déclaration d'absence ;
 - ⇒ si la demande est conforme, valider l'absence afin que les données soient intégrées dans le SIRH Dialogue 2 ;
 - ⇒ ou refuser l'absence si la déclaration de l'agent est non conforme par rapport au justificatif.

Dans le SIRH Dialogue 2 :

- **le gestionnaire en charge du dossier médical du BDRHRS** doit :
 - ⇒ déterminer les droits de l'agent au regard du précompte de la carence ;
 - ⇒ saisir l'absence en gestion administrative.

¹ Dans certains services déconcentrés (SGCD notamment), un seul acteur assure les deux rôles.

- **Le gestionnaire de proximité doit :**
 - ⇒ extraire toutes les occurrences d'absence liées aux arrêts de maladie à l'état projet via l'alerte D2 « ALE466 » qui sera disponible d'ici la fin du mois de juin ;
 - ⇒ et **transmettre avant le 5 du mois** au gestionnaire de paie le tableau des absences et journées de carence signé, issu des données extraites de l'alerte D2 GA via un modèle type joint en **annexe 5**.
- **Le gestionnaire de paie en administration centrale doit :**
 - ⇒ valider les occurrences d'absences découpées de maladie listées dans le tableau signé et transmis par la RH de proximité.

Dans l'ensemble des services centraux et déconcentrés:

Le gestionnaire de paie doit :

- ⇒ sur la base des états des absences certifiées, identifier au préalable les primes et indemnités impactées. Selon le statut de l'agent et en fonction de son régime indemnitaire conformément au point III de la présente note, les primes et indemnités sont prises en compte en paie à 90 %, suspendues ou conservées ;
- ⇒ pour calculer les décomptes indemnitaires les services pourront utiliser l'outil mis à disposition par le Cisirh <https://outils.cisirh.gouv.fr/calculatrice-cmo> ;
NB : les indemnités en mode taux permanent seront proratisées automatiquement par la base « paysage » du comptable et aucun justificatif ne sera attendu ;
- ⇒ créer un mouvement 02 porteur du code REM 09² avec une date d'effet au premier jour du CMO-CM, ce qui déclenchera un rappel négatif de 10 % dès ce premier jour ;
- ⇒ si un jour de carence s'applique, créer concomitamment un mouvement 67 (jour de carence) avec la même date d'effet qui générera la reprise simultanée des 90 % du jour de carence ;
- ⇒ générer les mouvements indemnitaires concernés par la proratisation ou la suspension ;
- ⇒ générer les mouvements rétablissant la REM 01 et le régime indemnitaire sur le même mois de paie ou sur celui au cours duquel l'agent reprend son activité.

Compte tenu de la multiplication des interventions à générer sur le dossier de l'agent, il est indispensable que les services effectuent le traitement le plus complet possible des arrêts de maladie et jour de carence avant la mobilité d'un agent.

Enfin, tous les services qui ont déployé le portail agent doivent s'assurer que le dépôt des arrêts de travail via le portail agent soit bien expliqué à l'agent et soit pleinement utilisé.

Vous trouverez en **annexe 6** un schéma relatif au processus pour le traitement des arrêts maladie (services déconcentrés/centraux).

Mes services restent à votre disposition pour tout complément d'information dont vous pourriez avoir besoin.

La directrice des ressources humaines


Juliette BOSSART-TRIGNAT

² Si les étapes précédentes ont correctement été réalisées les occurrences porteuses du code de régime de rémunération 09 seront automatiquement générées en données de pré liquidation.

Liste des destinataires pour attribution :

Monsieur le chef du service de l'inspection générale de l'administration

Mesdames et Messieurs les préfets

Messieurs les hauts commissaires de la République

Monsieur le directeur général de la police nationale

Monsieur le directeur général de la gendarmerie nationale

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux, directeurs et chefs de service

Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissement public administratif

Instruction relative aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie à 90% compter du 1^{er} mars 2025

Liste des annexes

ANNEXE n°1	Typologie des familles d'indemnités
ANNEXE n°2	Cartographie de rattachement des primes et des indemnités (7 tableaux répertoriant les familles d'indemnités de 1 à 6)
ANNEXE n°3	Processus de transmission des arrêts de travail par l'AGENT via le portail agent
ANNEXE n°4	Processus de traitement des arrêts de travail par les GESTIONNAIRES RH via le portail agent
ANNEXE n°5	Tableau type des absences et journées de carence pour transmission au gestionnaire de paie
ANNEXE n°6	Circuit du traitement du CMO-CM : <ul style="list-style-type: none">• Services déconcentrés• Services centraux périmètre SG

