



CENTRE DE GESTION DU CANTAL
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes



LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 57 – SEPTEMBRE 2025

DOSSIER – P. 3 à 5

**Protection Sociale
Complémentaire**

Dans ce numéro

Actualités du CDG15 : P. 1 et 2

Agenda : P. 2

Dossier : P. 3 à 5

Actualités statutaires : P. 6 à 10

**Information &
horaires d'ouverture
du Centre de Gestion
du Cantal**

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et

de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et

de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel :

cdg15@cdg15.fr

Site : www.cdg15.fr



CDG15



CDG15

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

CONCOURS PHOTOS



**Bravo à Nanne Saint-André, GAGNANTE,
qui remporte notre challenge photo !**

**Mention spéciale à Mme Cerisier pour la
jolie mise en valeur de sa collectivité !**

COUP DE COEUR du CDG15 :



Actualités du CDG 15

Agenda 2025

Conseil Médical :

Formation

plénière

Jeudi 18 septembre

Jeudi 16 octobre

Jeudi 13 novembre

Jeudi 11 décembre

Conseil Médical :

Formation

restreinte

Mardi 23 septembre

Mardi 14 octobre

Mardi 18 novembre

Mardi 16 décembre

Conseil médical : Date limite de réception des dossiers :

3 semaines avant la séance

CAP C – B – A

CCP

Mardi 7 octobre

CST/F3SCT

Jeudi 2 septembre

Jeudi 6 novembre

Mardi 9 décembre

Transmission des dossiers au CDG15 →

1 mois avant la date du CST ou de la CAP et CCP. Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

PRÉVENTI CANTAL 2025

PENSEZ À VOUS INSCRIRE (CODE CNFPT)

PRÉVENTI' CANTAL 2025

15 & 16 septembre 2025

Le bien-être au travail, notre terrain d'engagement!

Organisé par le pôle santé au travail du CDG15

Avec la participation de la troupe de théâtre "Compagnie à trois branches d'Oie" (lien dans la description)

INSCRIPTIONS:

Sur le site du CNFPT

ARPAJON Code : CG15B004 15/09 à Arpajon/Cère de 08h30 à 12h00

MAURIAC Code : CG15B005 15/09 à Mauriac de 13h30 à 17h00

SAINT-FOUR Code : CG15B006 16/09 à Saint-Flour de 08h30 à 12h00

A l'attention de tous les agents territoriaux ! Venez nombreux !

Nos partenaires: MNT, CANTAL BUDY, CNFPT

FORMATION DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

La prochaine session de formation des secrétaires généraux de Mairie débutera le 13 octobre 2025 et s'achèvera le 16 juin 2026.

En conséquence, le jury de sélection aura lieu les **11 et 12 septembre 2025** au CDG.

RÉUNION D'INFORMATION RELATIVE À LA PROMOTION INTERNE

Une réunion d'information relative à la Promotion interne est proposée par le service Carrières le **mardi 16 septembre à partir de 15h00 en visio**.

LE RÉSEAU DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

La prochaine rencontre du réseau des Secrétaires généraux de mairie aura lieu le **jeudi 6 novembre 2025 de 9h45 à 13h00 au Rouget-Pers**.

SIGNATURE D'UNE CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LA POSTE ET LE CDG15

Une convention de partenariat entre La Poste et le CDG15 sera signée le **vendredi 24 octobre 2025**. Elle a pour objectif de valoriser le métier de gestionnaire d'APC.

A ce titre, un module supplémentaire viendra compléter la formation de secrétaires généraux de Mairie.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

Aujourd'hui, le bien-être des agents publics est au cœur des priorités des employeurs territoriaux. Dans ce contexte, la protection sociale complémentaire (PSC) occupe une place stratégique, renforcée par la réforme de 2021. Son objectif : garantir à chaque agent de la fonction publique territoriale un accès juste et de qualité à des dispositifs de santé et de prévoyance.

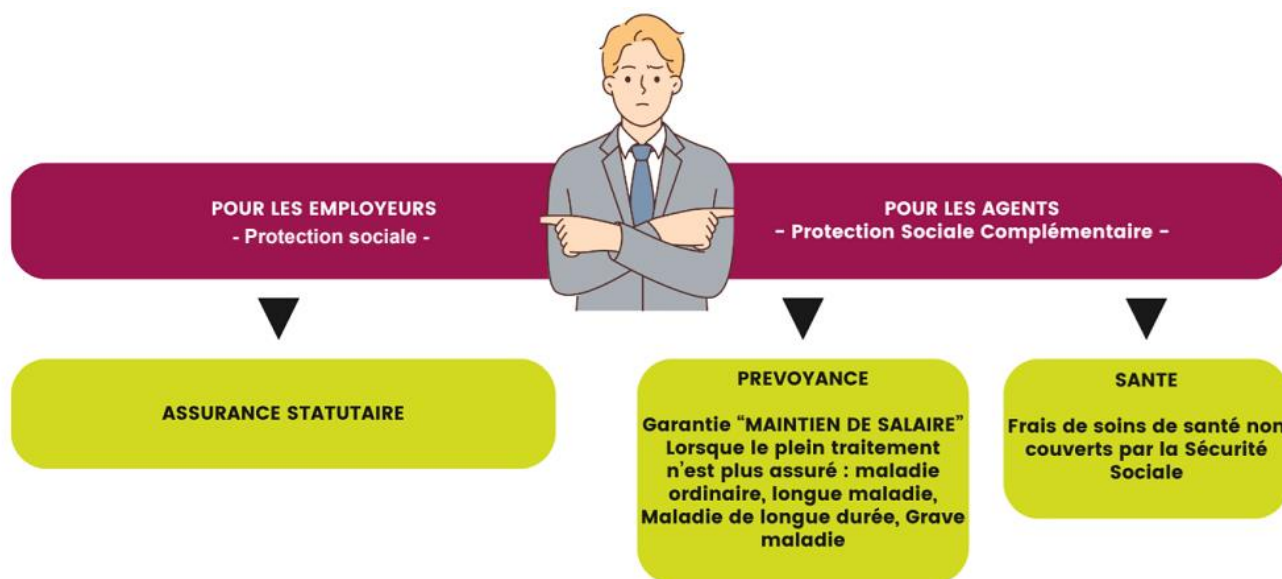
Conscient des enjeux, le pôle santé au travail du CDG 15 dont j'ai la charge en qualité de vice-président, a souhaité mettre à la disposition des collectivités le présent dossier consacré à la protection sociale complémentaire. Cet outil apporte un éclairage clair sur le cadre juridique de la PSC, en expose les enjeux et propose des conseils concrets pour une mise en œuvre efficace. Son ambition : vous donner toutes les clés pour offrir à vos agents une couverture optimale, tout en respectant les obligations légales de la réforme.

Mettre en place la PSC, c'est bien plus qu'une obligation : c'est un engagement en faveur de la sécurité, du bien-être et de la fidélisation des talents au sein de la fonction publique territoriale.

Le pôle santé au travail se tient à votre disposition pour toutes questions.

Jean-Michel FAUBLADIER,
Vice-Président du CDG 15,
en charge du pôle santé au travail

Ne pas confondre Protection Sociale et Protection Sociale Complémentaire



Ce que le CDG 15 propose aux collectivités :

- Le contrat collectif d'assurance des risques statutaires d'une durée de 4 ans de 2025 à 2028 : il s'agit d'un contrat **qui couvre la collectivité** par rapport à ses obligations statutaires en matière de maladie, de maternité, d'accident de service, décès...
- La convention de participation prévoyance d'une durée de 6 ans (plus une année de prorogation sollicitée par le CDG 15) de 2020-2026 **qui couvre les agents** des collectivités en matière de prévoyance. Une nouvelle convention sera proposée avec une date d'effet au 01/01/2027.
- Prochainement, la convention de participation santé, d'une durée de 6 ans, à compter du 01/01/2026, sera proposée aux agents des collectivités pour qu'ils puissent **bénéficier d'une complémentaire santé**.

Protection sociale complémentaire (PSC)

Qu'est-ce que la protection sociale complémentaire ?

La protection sociale complémentaire permet d'apporter une couverture supplémentaire à l'agent en matière de :

- **Prévoyance** : La garantie prévoyance permet de venir en aide financièrement à l'agent en lui compensant son salaire, son niveau de vie est ainsi maintenu. Attention, en cas d'arrêt de travail long la rémunération peut baisser de moitié mais les charges du foyer restent identiques !
- **Santé** : La garantie santé vient compléter ou suppléer le remboursement de la Sécurité Sociale afin de diminuer le reste à charge pour l'agent quant aux frais liés à la maternité, la maladie ou un accident.

Quelles sont les obligations des employeurs ?

Les obligations pour les employeurs territoriaux concernent la participation financière.

- **1er janvier 2025** : obligation de participer aux contrats prévoyance à hauteur minimum de **7€ par mois par agent**
- **1er janvier 2026** : obligation de participer aux contrats santé à hauteur minimum de **15€ par mois par agent**

Ces montants minimums sont susceptibles d'évoluer.

Afin de renforcer l'attractivité de la structure et si les marges de manœuvres budgétaires le permettent, la participation financière peut aller au-delà des montants planchers fixés par la réglementation en vigueur (tout en ne dépassant pas le montant total de la cotisation de l'agent).

Cette participation concerne l'ensemble des agents de la collectivité (titulaires, stagiaires, contractuels de droit public ou de droit privé).

Elle peut être modulée uniquement dans un but d'intérêt social, en fonction de la rémunération ou de la situation familiale des agents.

Comment répondre à ces nouvelles obligations ?

Deux procédures sont possibles :

1. La labellisation

Dans le cadre de la labellisation, l'employeur n'effectue aucune opération de sélection entre les différents opérateurs. L'agent choisit un contrat labellisé pour couvrir le risque. Il justifie auprès de son employeur l'adhésion à un contrat labellisé et perçoit à ce titre la participation financière de l'employeur mise en place dans sa collectivité.

Le label est délivré par un organisme tiers habilité par l'autorité de contrôle prudentiel, et est accordé aux contrats et règlements pour une durée de trois ans. Une liste des contrats et règlements labellisés est publiée et tenue à jour électroniquement sur le site de la DGCL.

Si la collectivité opte pour cette solution, formalisée par délibération, elle doit accorder sa participation financière à tous les agents ayant un contrat labellisé quel que soit l'opérateur.

2. La convention de participation

Si l'employeur n'entend sélectionner qu'un seul opérateur, il doit alors engager une procédure spécifique d'appel à concurrence. Le centre de gestion peut conclure des conventions de participation pour le compte des collectivités territoriales de son ressort qui le demandent.

Une convention de participation est conclue pour une durée maximale de 6 ans. L'adhésion des agents à cette convention est facultative. Toutefois, la participation financière de l'employeur ne sera versée qu'aux agents qui adhèrent à ce contrat (pas de participation pour les contrats labellisés).

Ces deux procédures ne peuvent être mises en œuvre simultanément pour les mêmes risques au sein d'une collectivité. Un choix est donc nécessaire. Néanmoins, il est possible d'opter pour des procédures différentes pour la garantie prévoyance et la garantie santé.

Accompagnement de votre centre de gestion

Ayant lancé une mise en concurrence mutualisée pour chaque dispositif de protection sociale complémentaire, le centre de gestion propose aux collectivités d'adhérer aux conventions de participation prévoyance et prochainement santé (01/01/2026) qu'il a sélectionnées pour elles.

Procédure d'adhésion aux conventions de participation



Prochaines dates du CST du CDG 15 : 02/09/2025 – 06/11/2025 – 09/12/2025

Depuis 2020, le centre de gestion a conclu une convention de participation avec **Collecteam** pour son offre **PREVOYANCE**. Celle-ci vous est proposée jusqu'au 31/12/2026.

Toutes les pièces constitutives du dossier d'adhésion à la convention en cours sont disponibles sur le site internet du CDG 15 dans la rubrique *Documentation/Assurance/Prévoyance 2020-2026* et vous pouvez contacter le service assurance à l'adresse assurance@cdg15.fr ou par téléphone au 04.71.63.79.51.

A l'issue de la consultation et après avis du Comité Social Territorial, le conseil d'administration a décidé lors de sa séance du 04/09/2025, de retenir la proposition de la **Mutuelle Nationale Territoriale**, pour le risque **SANTE**. Cette convention de participation prendra effet au 01/01/2026 pour une durée de 6 années.

Afin de vous présenter le dispositif, le centre de gestion et la MNT auront le plaisir de vous convier à des réunions d'information et webinaires.

ACTUS STATUTAIRES ET RÉGLEMENTAIRES



MISE À JOUR DES TABLES DE CONCORDANCE SUITE À LA CODIFICATION DU LIVRE III DE LA PARTIE RÉGLEMENTAIRE DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Suite à la publication du livre III de la partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) dont l'entrée en vigueur est prévue le 1^{er} octobre 2025, la DGAFP a mis à jour les tables de concordance permettant de retrouver plus facilement les anciennes dispositions désormais déplacées dans le code. Deux types de tables de concordance sont disponibles : une version de l'ancienne vers la nouvelle numérotation et une de la nouvelle vers l'ancienne numérotation.

Cependant, elles n'ont pas été mises à jour sur Légifrance qui ne propose que les tables de concordance de la partie législative et de la partie réglementaire pour les livres I et II. Il y a dès lors lieu de vérifier régulièrement leur mise à jour sur ce site, des modifications pouvant éventuellement intervenir.

Le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) - Le portail de la fonction publique

RETRAITE PROGRESSIVE : ABAISSEMENT DE L'ÂGE D'OUVERTURE DU DROIT À LA RETRAITE PROGRESSIVE À SOIXANTE ANS

Par deux décrets du 15 juillet 2025 publiés au Journal officiel du 23 juillet 2025, la condition d'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive est abaissée à 60 ans au lieu de 62 ans.

Cette mesure concerne tous les agents publics territoriaux (fonctionnaires CNRACL, fonctionnaires IRCANTEC et agents contractuels de droit public).

Ainsi, le décret n°2025-680 modifie les dispositions de l'article 49 bis du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 qui s'appliquent aux assurés du régime spécial.

Quant au décret n°2025-681, ce texte modifie notamment les dispositions de l'article D.161-2-24 du code de la sécurité

sociale, notamment applicable aux agents relevant du régime général.

Pour rappel, la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 portant réforme des retraites a créé un dispositif de retraite progressive dans la fonction publique, dispositif qui existe déjà pour les assurés du régime général. Ce dispositif est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2025.

Décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans pour les assurés du régime de retraites des agents des collectivités locales et pour les ouvriers des établissements industriels de l'État

Décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans

FORMATION : UN NOUVEAU DÉCRET RELATIF AUX MODALITÉS D'ALIMENTATION SUPPLÉMENTAIRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le titulaire d'un compte personnel de formation peut bénéficier, en plus de l'alimentation régulière de son compte, d'abondements supplémentaires en provenance de divers financeurs en application des dispositions du III de l'article L. 6323-4 du Code du travail.

Le décret n° 2025-341 du 14 avril 2025 relatif aux modalités d'alimentation supplémentaire du compte personnel de formation, publié au JO le 16 avril 2025, définit les modalités d'alimentation supplémentaire du compte personnel de formation (CPF) par les financeurs tiers mentionnés à l'article L. 6323-4 du Code du Travail. Ils transmettent les informations à une plateforme dédiée à cet effet, gérée par la Caisse des dépôts et consignations, appelée Mon compte formation.

Le décret modifie ainsi les dispositions de l'article R.6323-42 du Code du Travail en prévoyant désormais que :

« Lorsque, en application des dispositions du III de l'article L. 6323-4, les financeurs mentionnés au II du même article alimentent en droits supplémentaires le compte personnel de formation, ils adressent à la Caisse des dépôts et consignations, **par l'intermédiaire d'un service dématérialisé**, les informations relatives à l'identification du titulaire du compte bénéficiaire, au montant des droits supplémentaires ainsi attribués ainsi que, le cas échéant, à la mise en œuvre des conditions mentionnées à l'article R. 6323-42-1.

La Caisse des dépôts et consignations définit les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé, qui précisent notamment les modalités techniques et opérationnelles de l'attribution, du versement et du remboursement des sommes mentionnées à l'alinéa précédent.

Le service dématérialisé peut également être utilisé, selon les modalités prévues par les mêmes conditions générales d'utilisation, pour l'attribution, le versement ou le remboursement des droits complémentaires prévus au II de l'article L. 6323-4.

La somme correspondant aux droits supplémentaires est versée par le financeur à la Caisse des dépôts et consignations qui l'inscrit, dès sa réception, sur le compte du titulaire et en assure la gestion ».

En outre, les financeurs peuvent dorénavant décider de réserver ces abondements à certaines actions et fixer un délai d'utilisation pour le titulaire du compte. Ils peuvent aussi demander le remboursement de la part non utilisée conformément au nouvel article R.6323-42-1 du Code du travail qui précise bien que :

« Les financeurs des droits supplémentaires mentionnés au III de l'article L. 6323-4 peuvent décider que leur utilisation sera réservée à certaines des actions éligibles au sens de l'article L. 6323-6. Ils peuvent, dans ce cas, fixer un délai dont dispose le titulaire du compte pour les utiliser.

Lorsqu'ils fixent des conditions à l'utilisation des droits supplémentaires, les financeurs précisent si la part qui n'est pas utilisée doit faire l'objet d'un remboursement. Dans cette hypothèse, le remboursement n'est exigé qu'au terme d'un délai qui tient compte des modalités d'organisation des actions concernées ».

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication soit le 17 avril 2025.

Décret n° 2025-341 du 14 avril 2025 relatif aux modalités d'alimentation supplémentaire du compte personnel de formation - Légifrance

AUTORISATIONS D'ABSENCE : DE NOUVELLES AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉES À LA PARENTALITÉ

La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail modifie les dispositions de l'article L.622-1 du Code Général de la Fonction Publique relative aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité en renvoyant dorénavant aux dispositions de l'article L.1225-16 du code du travail.

Cette loi entre en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le 2 juillet 2025.

Désormais, ces autorisations d'absence liées à la parentalité concernent :

- L'agent enceinte pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement ;
- L'agent bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour les actes médicaux nécessaires ;
- L'agent conjoint ou l'agent liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec la femme enceinte ou la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum ;
- Les agents engagés dans une procédure d'adoption pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément.

Un décret fixera le nombre maximal de jours d'absence autorisés.

LOI n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail (1) - Légifrance

TRANSPOSITION EN DROIT INTERNE DES DIRECTIVES EUROPÉENNES EN MATIÈRE DE REPORT ET D'INDEMNISATION DES DROITS À CONGÉ ANNUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique a pour objet de transposer les articles 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et l'article 10.1 de la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

1. Le report des congés annuels non pris au-delà de l'année civile en cours

Le décret du 21 juin 2025 publié au JORF du 22 juin 2025 fixe le régime applicable au maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales et au maintien des droits acquis avant un congé parental.

Pour rappel, l'article 36 de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne avait modifié certaines dispositions du code général de la fonction publique pour permettre aux fonctionnaires de conserver leurs droits acquis avant le début d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, qu'ils n'auraient pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.

Par ailleurs, il est à noter que sous l'essor du droit européen, le droit au report des congés annuels en cas de congé pour raisons

de santé ayant empêché leur prise était jusqu'à présent encadré par une double limite, de durée maximale à savoir au plus 4 semaines de congés annuels, à prendre dans un délai de 15 mois à compter de la date de fin de l'année au cours de laquelle était né le droit.

Désormais, lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de report de quinze mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale. La période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions. Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû. À l'exclusion du cas où le fonctionnaire bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, le report est limité aux droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

Concernant la date d'entrée en vigueur des règles relatives au report de congé annuel du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales, ces dernières s'appliquent aux situations individuelles pour lesquelles un droit au report peut être constaté du fait d'un congé dont l'échéance est postérieure à la date d'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, soit le 24 avril 2024.

2. L'indemnisation des congés annuels non pris en cas de fin de relation de travail

Ce nouveau texte modifie le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux en insérant un nouvel article 5-2. Il prévoit désormais le droit au versement d'une indemnité compensatrice au titre des jours de congés annuels non pris en cas de fin de relation de travail dans la limite de 4 semaines. Un arrêté pris le même jour fixe les modalités de calcul de cette indemnité compensatrice.

Le décret aligne par ailleurs le régime applicable en matière de congés annuels des agents contractuels sur ceux des fonctionnaires.

Il toilette également les renvois qui sont faits par l'article 1^{er} du décret n°85-1250 à la loi en matière de congés considérés comme service accompli ouvrant droit à congé annuel pour tenir compte de l'entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique.

Ces dispositions entrent en vigueur le 23 juin 2025.

Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique

Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale

JURISPRUDENCE



INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

Un agent victime d'un accident survenu alors qu'il avait quitté son appartement situé dans un immeuble d'habitation collectif pour se rendre à son lieu de travail doit être regardé comme ayant commencé le trajet domicile-travail. Cet accident revêt ainsi le caractère d'un accident de trajet, alors même qu'il s'est produit à l'intérieur d'un garage collectif situé dans l'enceinte de la résidence dans laquelle se trouve l'appartement.

Conseil d'État 27 juin 2025 - Requête n°494081 - MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE

fonctionnelle, la collectivité a manqué à ses obligations de protection de la santé physique et mentale des agents : elle n'a en effet pas mis en œuvre les mesures d'information et de formation sur les risques psychosociaux, ni les mesures d'organisation du service et d'accompagnement permettant de faire cesser les agissements de harcèlement sexuel, l'agente ayant dû continuer à côtoyer son agresseur pendant plusieurs mois au sein du service. Ces manquements fautifs engagent la responsabilité de la collectivité, sous réserve de leur lien de causalité avec le préjudice subi.

Cour administrative d'appel de Bordeaux 8 avril 2025 - Requête n°23BX01106 - MME B.

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

L'administration ne peut, pour atténuer sa responsabilité du fait d'un accident de service, invoquer qu'il appartenait à l'agent de "*prendre les précautions nécessaires*" pour se prémunir du risque dont il ne pouvait ignorer l'existence puisqu'il avait alerté son employeur sur ce risque pour sa santé et avait invoqué son droit de retrait. Commet donc une faute de nature à engager sa responsabilité l'autorité territoriale qui n'a pris aucune mesure visant à prévenir le risque d'un nouvel accident de service pour son agent, alors que pesait sur elle une obligation de sécurité lui imposant d'adopter les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé physique et morale des agents.

Tribunal administratif de Marseille 6 novembre 2024 - Requête n°2203443 - M. A.

DROITS ET GARANTIES

Alors même qu'une agente victime de harcèlement sexuel a pu bénéficier d'un suivi psychologique et de la protection

RÉMUNÉRATION ET CONGÉS DIVERS

Les dispositions relatives aux congés annuels des fonctionnaires sont incompatibles avec le droit européen, et par suite illégales, en ce qu'elles ne prévoient pas le report des congés non pris en raison d'un congé de maladie.

En revanche, l'autorité territoriale peut rejeter une demande de report de congés annuels non pris en raison d'un congé de maladie lorsque cette demande tend au report de ces jours de congés au-delà d'une période de quinze mois qui suit l'année de référence. Il en va de même pour une demande d'indemnisation au titre de congés annuels non pris pour lesquels cette période de report de quinze mois est expirée à la date de la fin de la relation de travail.

Conseil d'État 4 avril 2025 - Requête n°487840 - M. B.

FOIRE AUX QUESTIONS



UN AGENT CONTRACTUEL EN CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION POUR MALADIE GÉNÈRE-T-IL DES DROITS À CONGÉS ANNUELS ?

NON. Les périodes de congé sans traitement ne génèrent pas de droit à congés annuels (articles 5, 11, 13 et 28 I du décret n°88-145 du 15 février 1988, article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).

QUEL EST LE SORT DE LA NBI EN CAS DE CONGÉ DE MALADIE DE L'AGENT BÉNÉFICIAIRE ?

Le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ne constitue pas un avantage statutaire et comporte un caractère temporaire qui s'interrompt avec la cessation des fonctions y ouvrant droit (article 2 al. 3 du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006, article 3 al. 3 du décret n°2006-780 du 3 juillet 2006, article 1^{er} du décret n°93-863 du 18 juin 1993, CE 340802 du 12 décembre 2012).

Il résulte de l'article 2 du décret n°93-863 du 18 juin 1993 que le bénéfice de la NBI n'est maintenu à l'agent qu'en cas de congé de maladie ordinaire et de congé de longue maladie tant que ce dernier n'est pas encore remplacé dans ses fonctions.

Le juge administratif a récemment étendu cette solution au congé pour invalidité temporaire imputable au service (TA Dijon 2100274 du 18 juillet 2023).

La NBI cesse donc d'être versée dès le remplacement de l'agent en congé de longue maladie (CLM) ainsi qu'à l'égard de l'agent bénéficiant d'un congé de longue durée (CLD) et ce, dès le premier jour du CLD.

UN AGENT PEUT-IL BÉNÉFICIER D'UNE DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES À LA SUITE D'UNE DISPONIBILITÉ POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE ?

OUI. Un agent peut demander à bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles à la suite d'une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise. Néanmoins, le cumul de ces deux périodes de disponibilité ne peut pas conduire le fonctionnaire à passer plus de 5 années continues en position de disponibilité lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité. Dans ce cas de figure, l'agent devra réintégrer à l'issue de 5 années de

disponibilité afin d'accomplir dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique (article 21 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

DOIT-ON MOTIVER LE NON-RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT FONDÉ SUR L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE DE L'AGENT ?

Un agent contractuel dont le contrat est arrivé à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. Dans cette hypothèse, sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire, l'administration n'a pas à motiver en fait et en droit la décision de non-renouvellement du contrat, ni inviter l'agent à prendre connaissance de son dossier (CE n°304995 du 23 février 2009 ; CAA Lyon n°19LY02557 du 15 juillet 2021 ; CAA Marseille n°21MA04668 du 14 mars 2023). Toutefois, en cas de contentieux, il convient d'être en mesure de justifier matériellement des motifs fondant la décision (CAA Lyon n°12LY22805 du 18 mars 2014 ; CAA Nancy n°18NC01053 du 27 décembre 2019).

LES ASSISTANTS MATERNELS PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER D'UN CONGÉ DE GRAVE MALADIE ?

NON. L'article R422-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles ne rend applicable aux assistants maternels que certains articles du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Parmi les articles dudit décret applicables aux assistants maternels ne figure pas celui relatif au congé de grave maladie.

Ainsi, les assistants maternels ne peuvent pas bénéficier d'un congé de grave maladie, par absence de renvoi du Code de l'Action Sociale et des Familles à l'article 8 du décret du 15 février 1988 relatif aux congés de grave maladie (CAA Marseille n°16MA04671 du 23 octobre 2018 par analogie).