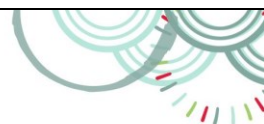




CENTRE DE GESTION DU CANTAL
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 56 – MARS 2025

DOSSIER – P. 3 et 4
Rémunération du
Congé Maladie Ordinaire

Dans ce numéro
Actualités du CDG15 : P. 1 et 2
Agenda : P. 2
Dossier : P. 3 et 4
Actualités statutaires : P. 5 à 8

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

LE CDG15 A SIGNE UN NOUVEAU CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE
AVEC CNP ET RELYENS POUR LES QUATRE ANNEES A VENIR
(2025-2028)

Une garantie contre les risques financiers statutaires liés à l'absentéisme des agents des collectivités



L'adhésion au contrat groupe d'assurance statutaire est accessible pour toutes les collectivités employant jusqu'à 30 agents affiliés à la CNRACL **pendant toute la durée du marché.** Si votre collectivité est intéressée, vous trouverez les documents obligatoires pour adhérer sur notre site internet.

Actualités du CDG 15

Agenda 2025

Le jeudi 27 mars :

**Visio consacrée
aux actualités
statutaires**

Conseil Médical :

Formation plénière

Jeudi 23 janvier

Jeudi 20 février

Jeudi 20 mars

Jeudi 17 avril

Jeudi 22 mai

Jeudi 26 juin

Jeudi 24 juillet

Pas de séance en août

Jeudi 18 septembre

Jeudi 16 octobre

Jeudi 13 novembre

Jeudi 11 décembre

Conseil Médical :

Formation restreinte

Mardi 14 janvier

Mardi 11 février

Mardi 11 mars

Mardi 8 avril

Mardi 13 mai

Mardi 17 juin

Mardi 22 juillet

Mardi 26 août

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 8 avril

Mardi 7 octobre

CST/F3SCT

Jeudi 13 mars

Jeudi 12 juin

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.

FORUM DES METIERS ET DES FORMATIONS D'AURILLAC

20/02/2025 : LE CDG15 ETAIT AU RENDEZ-VOUS !

Le jeudi 20 février, s'est tenu au Prisme le forum des métiers et des formations organisé par la CCI du Cantal, l'éducation nationale et le CIO. Plus de 400 formations et une soixantaine de métiers ont été mis en avant toute la journée. Au final, plus de 2500 visiteurs, scolaires et demandeurs d'emploi, ont arpenté les allées du forum. Dans le cadre de ses missions relatives à l'emploi public, le Centre de gestion a participé à la mise en œuvre d'un quiz de découverte des métiers de la fonction publique. 8 métiers appartenant aux 3 versants de la fonction publique étaient à découvrir sur les différents stands partenaires. Merci au Centre Hospitalier Henri Mondor d'Aurillac, à Aurillac Agglomération, à la Ville d'Aurillac, à la DGFI, à l'administration pénitentiaire et aux services de la Préfecture de s'être prêtés au jeu. Un tirage au sort a eu lieu en fin de journée pour offrir des lots aux participants.



REUNION DES DIRECTEURS D'EHPAD

En parallèle du réseau départemental des secrétaires généraux de mairie, le Centre de Gestion a lancé fin 2024 le réseau des directeurs d'EHPAD du Cantal. L'objectif de ce dernier est de permettre de :

- construire et développer les liens entre les acteurs du réseau,
- favoriser les échanges, mutualiser des outils et des bonnes pratiques,
- réduire l'isolement,
- résoudre les problématiques propres à la fonction.

Deux réunions annuelles seront organisées par le CDG. La réunion de lancement du réseau a eu lieu le 14 novembre 2024 avec pour thème : le temps de travail. Une charte du temps de travail a été élaborée suite aux différents échanges.

La première réunion 2025 s'est tenue le 2 février dernier dans les locaux du CDG. Les différents directeurs présents ont eu l'occasion d'échanger sur le RIFSEEP (mise en œuvre, réglementation en vigueur, élaboration des critères et pièges à éviter). Merci aux participants pour ces échanges très enrichissants.

La prochaine réunion aura pour thème la gestion de l'absentéisme.

Afin de faciliter les échanges entre les différents directeurs, le CDG a mis à disposition de chacun la plateforme collaborative Interstis permettant, via ses espaces discussion et dossiers, de poser des questions et de partager des documents de travail.

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

PREVOYANCE : Depuis 2020, le CDG15 propose une convention de participation au profit des employeurs territoriaux et de leurs agents. Celle-ci, d'une durée légale de 6 ans, a été prorogée d'une année. Elle prendra fin le 31/12/2026.

SANTE : Une convention de participation sera proposée pour couvrir ce risque, dès le 01/01/2026. Retrouvez le calendrier de mise en œuvre sur notre site internet.

REMUNERATION DU CONGE MALADIE ORDINAIRE

En cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de 12 mois consécutifs.



MODIFICATION DES CONDITIONS DE REMUNERATION DU CONGE DE MALADIE DU FONCTIONNAIRE

À partir du 1er mars 2025, les conditions de rémunération du congé de maladie du fonctionnaire seront modifiées. Cela fait suite à la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.

La mesure qui s'applique aux congés de maladie ordinaire accordés à compter du 1^{er} mars 2025 **affecte le montant du traitement** mais aussi celui d'autres éléments de la rémunération du fonctionnaire.

L'article 189 de la loi de finances pour 2025 prévoit que **durant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO), le fonctionnaire perçoit 90 % du traitement**, en lieu et place du plein traitement jusqu'ici en vigueur

Seul le traitement perçu au cours des trois premiers mois du CMO fait l'objet d'une diminution : aucune modification de même nature n'affecte les 9 mois suivants du CMO rémunérés à demi-traitement ou encore les périodes rémunérées à plein traitement du congé de longue maladie (CLM) et du congé de longue durée (CLD).

Une mesure similaire à celle applicable aux fonctionnaires est prévue par voie réglementaire pour les agents contractuels (projet de modification du décret n° 88-145 du 15 février 1988 examiné par le CCFP le 11 février et à nouveau le 19 février 2025 en raison de l'avis défavorable des organisations syndicales lors de la première présentation).

De manière non exhaustive, on peut relever les incidences suivantes de la mesure :

- **supplément familial de traitement (SFT)** et indemnité de résidence (IR) : aucune incidence ; ces accessoires du traitement sont conservés en totalité comme auparavant pendant toute la durée du CMO (dernier aliéna de l'art. L. 822-3 du CGFP précité) ;

- **nouvelle bonification indiciaire (NBI)** : la diminution s'applique dans la mesure où la NBI est maintenue pendant le CMO dans les mêmes proportions que le traitement (art. 2 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993) ;

- **régime indemnitaire** : la conservation des primes aux agents territoriaux absents pour indisponibilité physique doit reposer sur une délibération de la collectivité dont le contenu ne peut être plus favorable, en vertu du principe de parité, aux dispositions en vigueur dans la fonction publique de l'Etat (CE n° 462452 du 4 juillet 2024). Or, ces dispositions prévoient un maintien du régime indemnitaire en CMO dans les mêmes proportions que le traitement (art. 1^{er} du décret n° 2010-997 du 26 août 2010). (Cf Mag du CDG 15 – Décembre 2024 – page 14)

De plus, le montant de certaines primes est calculé en pourcentage du traitement : par exemple, indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) de la police municipale (art. 3 du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024) prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (art. 2 du décret n° 88-631 du 6 mai 1988).

Enfin, certaines primes suivent le sort du traitement en application du texte qui les a instituées : par exemple, prime d'attractivité des enseignants artistiques (art. 6 du décret n° 2021-276 du 12 mars 2021), prime « Grand âge » (art. 3 du décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020) ou prime de revalorisation des médecins (art. 3 du décret n° 2022-717 du 27 avril 2022).

- **complément de traitement indiciaire (CTI)** : réduction dans les mêmes proportions que le traitement (art. 15 du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020) ;

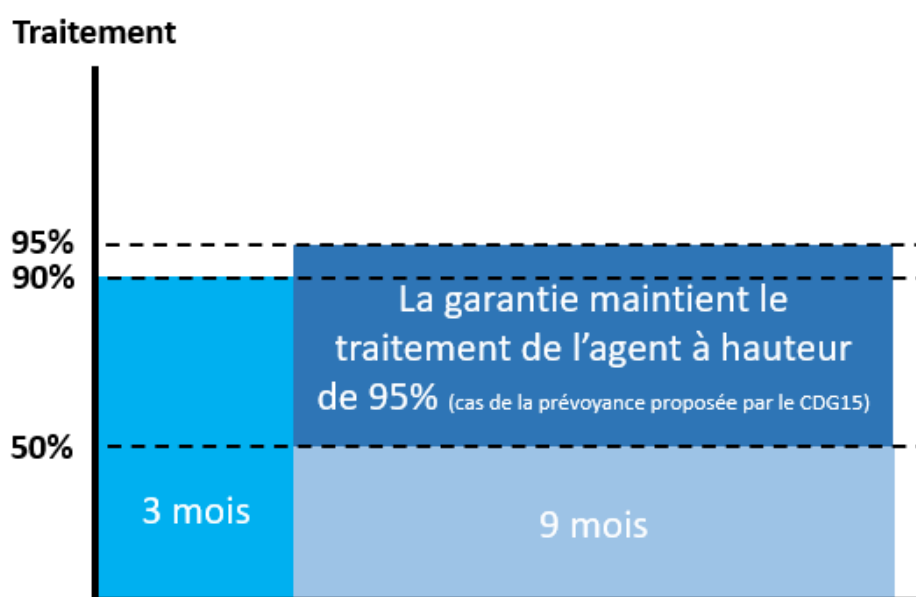
- **dispositif « transfert primes/points »** : réduction de l'abattement sur les primes dans les mêmes proportions que le traitement (art. 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015) ;

- **requalification du CMO au cours des trois premiers mois** : le placement rétroactif en CLM, CLD ou CITIS pour la même affection a pour conséquence le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % du traitement.

Dans la mesure où le placement en CMO va désormais constituer systématiquement un évènement de gestion ayant un impact financier, la suppression des arrêtés de mise en CMO durant les trois premiers mois préconisés par la DGAFP et la DGCL en 2023, au titre de la simplification de la gestion des ressources humaines, n'aura plus lieu d'être. Pour rappel, la liste des pièces justificatives transmises au comptable pour le paiement mensuel du personnel comporte, outre un état nominatif décompté individuel (bulletin de paye) ou collectif, la « décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination portant modification de la situation administrative de l'intéressé, entraînant une modification de sa rémunération ou de sa situation administrative avec indication de la date d'effet...» (annexe I du CGCT, Rubrique 2 – Dépenses de personnel, sous- rubrique 21021. « Pièces générales » pour les paiements ultérieurs).

L'entrée en vigueur de la disposition n'est pas subordonnée à la parution d'un décret d'application. Par ailleurs, les termes de la loi (« CMO accordés à compter du 1^{er} mars 2025 ») éclairés par l'exposé des motifs de l'amendement à l'origine de la disposition (« nouveaux congés de maladie ») suggèrent que les CMO en cours dont le terme est postérieur à cette date demeurent régis par les dispositions antérieures. En revanche, la question se pose de savoir si la diminution du traitement s'applique ou non aux CMO ayant débuté avant le 1^{er} mars 2025 et renouvelés après cette date (à titre de comparaison, voir par exemple, la rédaction du décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 sur les effets du congé parental en matière de carrière).

Enfin, relevons que les garanties minimales de la protection sociale complémentaire (PSC) en **prévoyance durant les congés de maladie s'appliquent « à compter du passage à demi-traitement »** (art. 3 et 4 du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022).



Actualités statutaires

ACTUS STATUTAIRES ET REGLEMENTAIRES



TAUX DE COTISATION EMPLOYEURS CNRACL

Augmentation du taux de cotisation employeurs à la CNRACL dès le 1^{er} janvier 2025

Le décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 relatif au taux de cotisations vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), publié au journal officiel du 31 janvier 2025, prévoit une **augmentation du taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux**, et modifie ainsi les dispositions du premier alinéa du II de l'article 5 du décret du 28 juin 1991 fixant les taux des cotisations de divers régimes spéciaux de sécurité sociale.

Calendrier des nouveaux taux applicables :

À compter du 1er janvier 2025, taux fixé 34,65 %

À compter du 1er janvier 2026, taux fixé à 37,65 %

À compter du 1er janvier 2027, taux fixé à 40,65 %

À compter du 1er janvier 2028, taux fixé à 43,65 %

Ce texte entre en vigueur immédiatement et s'applique aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2025 puis à compter de chaque année suivante jusqu'en 2028.

Décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 relatif au taux de cotisations vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

TITRES RESTAURANT

Prolongation de la dérogation d'usage des titres restaurant pour tout produit alimentaire

La loi n° 2025-56 du 21 janvier 2025 visant à prolonger la dérogation d'usage des titres restaurant pour tout produit alimentaire, publiée au Journal officiel du 22 janvier 2025, prolonge jusqu'au 31 décembre 2026 la dérogation permettant l'utilisation des tickets restaurant afin d'acheter tout produit alimentaire non directement consommable.

Cette loi modifie ainsi l'article 6 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesure d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Pour rappel, par dérogation à l'article L.3262-1 du code du travail, la loi du 16 août 2022 permettait d'utiliser jusqu'à fin 2023 les titres restaurant pour acheter des aliments non directement consommables, puis cette mesure a été prolongée d'un an, jusqu'à fin 2024. Cette possibilité a désormais été étendue jusqu'au 31 décembre 2026.

LOI n° 2025-56 du 21 janvier 2025 visant à prolonger la dérogation d'usage des titres restaurant pour tout produit alimentaire

REFORME DU CHOMAGE

Agrément de la convention du 15 novembre 2024

La convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage a été agréée par l'arrêté du 19 décembre 2024 du Premier ministre.

Cette nouvelle convention ainsi que le règlement général qui lui est annexé remplacent les dispositions qui étaient annexées au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux travailleurs involontairement privés d'emploi dont la fin de la relation de travail est intervenue à compter du 1^{er} janvier 2025. Cependant, la situation des travailleurs concernés par **une procédure de licenciement déjà engagée à cette date reste régie par les dispositions du règlement général annexé au décret n°2019-797.**

Toutefois, certaines des principales évolutions relevées par l'UNEDIC n'entrent en vigueur que le 1^{er} avril 2025 :

-La réduction de la condition minimale de travail à 5 mois (au lieu de 6) requise pour l'indemnisation des travailleurs saisonniers

-Le décalage de 2 ans des conditions d'âge permettant l'application des dispositions spécifiques pour les allocataires seniors – en cohérence avec la réforme des retraites :

-Recherche des périodes de travail dans les 36 derniers mois précédant la fin de contrat de travail pour les travailleurs de 55 ans et plus au lieu de 53 ans,

-Durée d'indemnisation maximale de 22,5 mois (685 jours) pour les allocataires âgés de 55 et 56 ans à la date de fin de contrat de travail (au lieu de 53 et 54),

-Durée d'indemnisation maximale de 27 mois (822 jours) pour les allocataires âgés de 57 ans et plus à la date de fin de contrat de travail (au lieu de 55 ans et plus)

-Recul de l'âge permettant de bénéficier du maintien de l'allocation jusqu'à la retraite à taux plein pour atteindre progressivement 64 ans,

-Possibilité d'un allongement de la durée d'indemnisation, dans la limite de 137 jours, en cas de suivi d'une formation en cours d'indemnisation, pour tous les allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de fin de contrat de travail (au lieu de 53 et 54 ans avant)

-L'âge à partir duquel la dégressivité de l'ARE ne s'applique pas est fixé à 55 ans (au lieu de 57 ans)

-Le cumul de l'ARE avec les revenus issus de l'activité non salariée créée/reprise est plafonné à 60% du reliquat de droits à la date de création/reprise d'entreprise

-La mensualisation du paiement de l'ARE sur une base de 30 jours calendaires, peu importe le nombre de jours que compte le mois.

-Ladite convention a été conclue pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2028.

Enfin, une analyse plus poussée des modifications induites par ce changement de réglementation, a été produite par l'UNEDIC et nous vous invitons à la consulter le site de l'UNEDIC.

Arrêté du 19 décembre 2024 portant agrément de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage à Mayotte et de leurs textes associés

Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024

Règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024

MODIFICATION DU REGIME DU TEMPS PARTIEL

Le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 vise à **assouplir les conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique** (modification du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 pour la fonction publique territoriale).

L'évolution de la réglementation portent sur les points suivants :

-ouverture du temps partiel sur autorisation aux fonctionnaires et aux agents contractuels à temps non complet ;

-extension aux agents contractuels à temps non complet du temps partiel de droit dans le cadre de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ;

-suppression de toute condition d'ancienneté pour les agents contractuels.

Les modalités d'exercice du temps partiel sur autorisation des agents à temps non complet (fonctionnaires et agents contractuels) sont précisées :

-choix restreint de la quotité de temps de travail : 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % (et non entre 50 % et 99 % selon les termes de la délibération comme pour le temps partiel sur autorisation des agents à temps complet) ;

-application de la quotité de temps de travail à la durée de l'emploi à temps non complet fixée par la délibération portant création de l'emploi.

Cette dernière précision a été apportée également à propos du temps partiel de droit des agents contractuels.

Le décret entre en vigueur le 1er janvier 2025 (lendemain de la publication).

Décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 publié au Journal officiel du 31 décembre 2024

JURISPRUDENCE



CARRIERE ET DISPONIBILITE

Le fonctionnaire placé en disponibilité qui, durant cette période exerce une activité professionnelle rémunérée, conserve à titre dérogatoire ses droits à avancement **uniquement s'il s'agit d'une activité dans le secteur privé.**

Dans le cas d'espèce, le requérant qui, durant sa mise en disponibilité, avait été **employé en qualité d'agent contractuel de droit public** soutenait que le refus de l'employeur d'origine de maintenir ses droits à avancement méconnaissait les dispositions réglementaires relatives à la position de disponibilité.

Ces dispositions prévoient que « le fonctionnaire qui, placé en disponibilité [...], exerce, durant cette période, une activité professionnelle conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans.

L'activité professionnelle [...] recouvre **toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel** et qui : 1° Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ».

Le tribunal administratif retient le moyen soulevé par l'employeur fondé sur l'**exposé des motifs de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018** (« Avenir professionnel ») à l'origine des dispositions précitées : l'objectif de la dérogation aux effets de la disponibilité en matière de carrière est de « **favoriser et valoriser les mobilités** des fonctionnaires, afin de faire bénéficier l'administration de l'expérience et des compétences acquises lors d'une période de mobilité **en dehors du secteur public** ».

Enfin, le requérant ne pouvait se prévaloir des «**informations publiées sur le site internet Service-public.fr ou sur les sites internet de certains centres de gestion** » dont il est précisé, qu'elles « sont dépourvues de tout caractère réglementaire ».

TA Lyon n° 2300045 du 25 octobre 2024

DROIT DE SE TAIRE DANS LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

A la suite de la décision du Conseil constitutionnel, le champ d'application et la portée de cette nouvelle garantie disciplinaire ont été récemment précisés par le Conseil d'Etat.

Le droit de se taire ne s'applique ni aux **échanges ordinaires avec les agents dans le cadre de l'exercice du pouvoir hiérarchique**, ni aux enquêtes diligentées par l'autorité hiérarchique quand bien même celles-ci sont susceptibles de révéler des manquements commis par un agent.

Ordonnance CE n° 499083 du 23 décembre 2024

L'**irrégularité résultant de l'absence d'information sur le droit de se taire** n'est susceptible d'entraîner l'annulation de la sanction prononcée que lorsque, eu égard à la teneur des déclarations de l'agent public et aux autres éléments fondant la sanction, il ressort des pièces du dossier que la sanction infligée repose **de manière déterminante** sur les propos tenus par l'agent.

CE n° 490157 du 19 décembre 2024

FOIRE AUX QUESTIONS



UN AGENT PEUT-IL S'OPPOSER A L'EXECUTION
D'UNE TACHE DEMANDEE PAR SON SUPERIEUR
HIERARCHIQUE AU MOTIF QU'ELLE NE FIGURE PAS
DANS SA FICHE DE POSTE ?

NON, cela est constitutif d'une faute s'il ne s'agit pas d'un ordre manifestement illégal ou de nature à compromettre gravement un intérêt public.

UNE COLLECTIVITE PEUT-ELLE INDEMNISER
L'INTEGRALITE DES JOURS PRESENTS SUR LE
COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET) D'UN AGENT QUI
PART A LA RETRAITE ?

NON, dans le cas où la collectivité a délibéré en faveur de l'indemnisation des jours épargnés sur le CET, seuls les jours épargnés au-delà du quinzième peuvent être indemnisés. Le décès de l'agent est l'unique cas entraînant l'indemnisation de l'ensemble des jours placés sur le CET au profit des ayants droit.