

Congés maladie ordinaire (CMO) MODIFICATION DE L'INDEMNISATION DEPUIS LE 1^{ER} MARS 2025

L'indemnisation des agent-e-s (fonctionnaires ou contractuel-le-s) pendant les trois premiers mois d'un congé de maladie ordinaire passe de 100 % à 90 % du traitement indiciaire. Cette mesure, issue de la loi de finances pour 2025, s'applique aux congés de maladie des fonctionnaires accordés depuis le 1^{er} mars 2025.

IMPACTS SUR LA RÉMUNÉRATION

Après trois mois d'arrêt maladie ordinaire rémunéré à 90 %, les dispositions restent inchangées pour les neuf mois suivants : le/la fonctionnaire perçoit alors la moitié de son traitement.

Les autres éléments de rémunération sont impactés ou non selon les cas :

- **LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)** et l'indemnité de résidence ne sont pas impactés.
- **LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)** est maintenue « dans les mêmes proportions que le traitement » donc à hauteur de 90 % les trois premiers mois.
- **LE RÉGIME INDEMNITAIRE** est lié aux dispositions prévues par la 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, qui prévoient un maintien du régime indemnitaire en CMO dans les mêmes proportions que le traitement.

IMPACT SUR LES AUTRES CONGÉS

Cette mesure n'a pas d'incidence sur l'indemnisation des :

- Congés longue maladie (CLM)
- Congés longue durée (CLD)
- Congés pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)
- Congés Grave maladie

En conséquence, la requalification des CMO en CLM, CLD ou CITIS pour la même affection aura désormais pour conséquence un effet rétroactif, à savoir le versement d'un rappel à hauteur de 10 % du traitement.

ARRÊTÉS

À ce jour, le placement en congé de maladie ordinaire à plein traitement ne nécessitait pas automatiquement un arrêté. Désormais, cela sera nécessaire puisque la rémunération de l'agent-e est impactée.

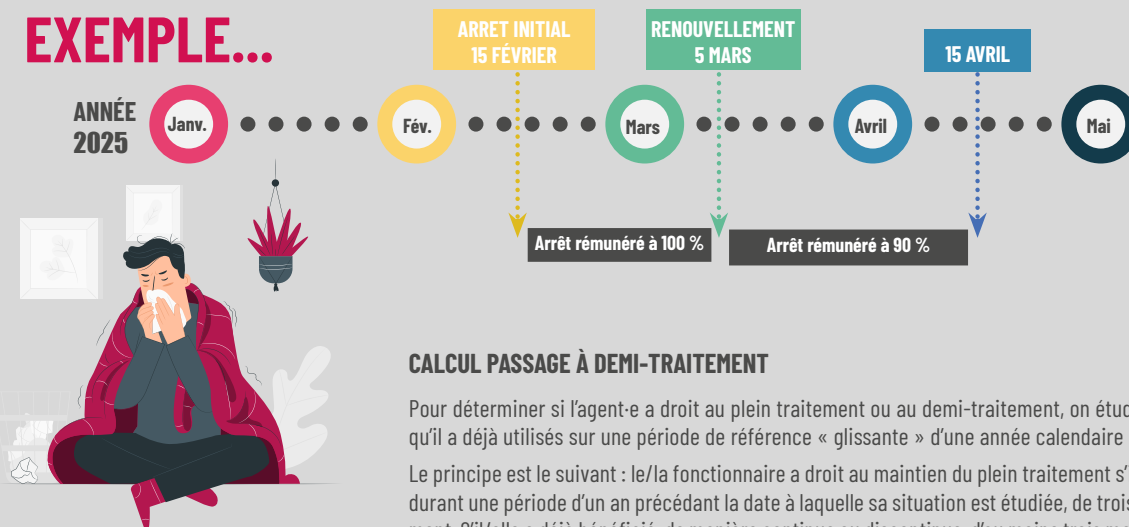
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La protection sociale complémentaire (PSC) n'intervient qu'à compter du passage à demi-traitement. La perte de traitement sur les trois premiers mois ne sera donc pas indemnisée sur les contrats actuels de prévoyance.

CAS DES ARRÊTS EN COURS

La mesure est applicable aux congés de maladie ordinaire qui font l'objet d'un renouvellement au-delà du 1^{er} mars 2025. Elle ne s'applique pas aux congés de maladie ordinaire en cours.

EXEMPLE...



Un agent est arrêté depuis le 15 février jusqu'au 5 mars. Il est rémunéré à 100 % pendant cette période. Si l'arrêt est renouvelé au-delà du 5 mars jusqu'au 15 avril, la rémunération passera à 90 %.

CALCUL PASSAGE À DEMI-TRAITEMENT

Pour déterminer si l'agent-e a droit au plein traitement ou au demi-traitement, on étudie, au jour le jour, les droits qu'il a déjà utilisés sur une période de référence « glissante » d'une année calendaire : on parle d'année médicale.

Le principe est le suivant : le/la fonctionnaire a droit au maintien du plein traitement s'il/elle n'a pas déjà bénéficié, durant une période d'un an précédant la date à laquelle sa situation est étudiée, de trois mois de CMO à plein traitement. S'il/elle a déjà bénéficié, de manière continue ou discontinue, d'au moins trois mois de CMO à plein traitement sur une période de référence d'un an, il passe à demi-traitement.

Le Centre de Gestion met à votre disposition un outil de calcul des droits à rémunération du congé de maladie ordinaire des agent-e-s fonctionnaires [disponible ici](#).



En bref

LES ACTUALITÉS STATUTAIRES

MANAGEMENT

La violence des méthodes de management d'un-e supérieur-e hiérarchique (propos agressifs, violents et irrespectueux de façon répétée), qui a engendré un état de stress au travail ayant pour conséquence de nombreux arrêts de maladie, des démissions et des difficultés à recruter du personnel, perturbant en conséquence le fonctionnement normal du service, justifie la révocation de l'intéressé-e.

 **RÉFÉRENCE :**

[CAA Nancy 22NC01744 du 28.01.2025](#)

La circonstance qu'un-e chef-fe de service, malgré la mise en place d'un suivi par un-e coach, ne soit pas parvenu-e à assurer le relais entre sa hiérarchie et ses équipes, ait continué à s'opposer à l'évolution de ses pratiques et n'ait pas effectué ses missions avec davantage de transparence, justifie son changement d'affectation dans l'intérêt du service en vue d'assurer le bon fonctionnement de celui-ci.

 **RÉFÉRENCE :**

[CAA Versailles 23VE00765 du 28.02.2025](#)

PROTECTION FONCTIONNELLE

L'instance engagée par un-e agent-e devant une juridiction administrative, relative à des faits ouvrant droit au bénéfice de la protection fonctionnelle, doit être regardée comme entrant dans les prévisions des articles L.134-12 et R.134-1 et suivants du CGFP.

Dès lors, les frais d'avocat-e exposés par l'intéressé-e devant cette juridiction doivent être pris en charge par l'administration.

 **RÉFÉRENCE :**

[CE 495551 du 07.02.2025](#)

REFUS TITULARISATION

La seule circonstance que les faits établissant l'insuffisance professionnelle de l'agent-e à exercer les fonctions auxquelles il/elle peut être appelé-e soient antérieurs à la période du stage, n'est pas de nature à faire obstacle à ce qu'ils

justifient une décision de refus de titularisation.

 **RÉFÉRENCE :**

[CE 494075 du 12.02.2025](#)

DISCIPLINE

Avant de prononcer la révocation d'un-e agent-e qui a contribué à créer dans son environnement professionnel un climat délétère, l'administration doit tenir compte des circonstances propres à atténuer la gravité des manquements reprochés et de ce que l'intéressé-e n'a jamais été sanctionné-e auparavant.

 **RÉFÉRENCE :**

[CE 497341 du 14.02.2025](#)

Les faits de consommation d'alcool par un-e policier-ère municipal-e chef-fe de poste, ainsi que de tolérance de cette consommation dans le service, justifient la sanction disciplinaire prise à son égard.

 **RÉFÉRENCE :**

[CAA Marseille 23MA031339 du 02.07.2024](#)

LICENCIEMENT

Annulation du licenciement d'un-e fonctionnaire stagiaire car les manquements reprochés sont pour partie imputables à un manque d'accompagnement de l'autorité territoriale dans sa prise de fonctions.

 **RÉFÉRENCE :**

[CAA Lyon 22LY02915 du 18.09.2024](#)

CHANGEMENT D'AFFECTATION

Les modifications significatives et successives de l'affectation d'un-e agent-e, résultant de la volonté d'une commune de mettre fin aux difficultés relationnelles reprochées à l'intéressé-e avec les élu-e-s et ses collègues, et qui compromettaient le bon fonctionnement des services, sont dépourvues de caractère disciplinaire eu égard aux circonstances dans lesquelles elles sont intervenues.

Dans ces conditions, elles résultent d'une

appréciation subjective du comportement de l'intéressé-e, qui doit être mise à même de demander la communication de son dossier.

 **RÉFÉRENCE :**

[CAA Douai 24DA00712 du 12.02.2025](#)

DONNÉES PERSONNELLES

Un employeur peut être sanctionné d'une amende par la Cnil en ce qu'il a exercé une surveillance disproportionnée de l'activité de ses salarié-e-s, à travers un logiciel paramétré pour comptabiliser des périodes « d'inactivité » supposée et pour effectuer des captures d'écran régulières de leurs ordinateurs, ainsi qu'en raison de la captation d'images en continu des employé-e-s sur leur poste de travail.

 **RÉFÉRENCE :**

[CNIL SAN-2024-021 du 19.12.2024](#)

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est conduit par le/la supérieur-e hiérarchique direct-e du/de la fonctionnaire en fonction à la date de l'entretien, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que, sur la période évaluée, il/elle n'était pas encore son/ sa supérieur-e hiérarchique direct-e.

 **RÉFÉRENCE :**

[CE 493924 n° 06.03.2025](#)

OBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE

La circonstance qu'un-e agent-e, sur le conseil de représentant-e-s syndicaux-ales, refuse d'assister aux réunions de service sans la présence d'un-e représentant-e du personnel, en vue d'éviter tout événement qui l'exposerait à une confrontation directe avec sa hiérarchie, est de nature à compromettre la bonne marche du service, et constitue un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique.

 **RÉFÉRENCE :**

[CAA Bordeaux 23BX00653 du 27.02.2025](#)



CONSEIL STATUTAIRE

04 73 28 59 80

juridique@cdg63.fr

AGENDA

Du 4 mars au 17 avril 2025

➤ **INSCRIPTIONS CONCOURS ANIMATEUR-TRICE / ANIMATEUR-TRICE PRINCIPAL-E**

> **PRÉINSCRIPTION** en ligne du 4 mars au 9 avril 2025 sur concours-territorial.fr

> **VALIDATION** de l'inscription du 4 mars au 17 avril 2025

En l'absence de validation au plus tard le 17 avril 2025, la préinscription en ligne sera annulée.

Du 2 avril au 15 mai 2025

➤ **INSCRIPTIONS CONCOURS ATSEM**

> **PRÉINSCRIPTION** en ligne du 2 avril au 7 mai 2025 sur concours-territorial.fr

> **VALIDATION** de l'inscription du 2 avril au 15 mai 2025

En l'absence de validation au plus tard le 15 mai 2025, la préinscription en ligne sera annulée.

Lundi 08 avril 2025

➤ **PAIE DU SERVICE INTÉRIM**

> Les collectivités doivent transmettre les prises en charge et les pièces administratives des agent-e-s au plus tard le 8 avril 2025.

Mardi 15 avril 2025

➤ **CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE**

➤ **MATINALE RH**

> **THÉMATIQUE** : Présentation de la mission de conseil en évolution professionnelle

• [Inscryption ICL](https://inscryption.icl.fr)

➤ **DOSSIERS PENSION CNRACL**

> Pour les départs du mois d'août 2025, les collectivités bénéficiant de la mission assistance retraites doivent transmettre les formulaires et pièces justificatives au service au plus tard le 15 avril 2025.

Vendredi 18 avril 2025

➤ **CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE**

Mardi 6 mai 2025

➤ **COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) ET FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

DIRECTEUR DE PUBLICATION :

Tony BERNARD, président du Centre de Gestion

COORDINATION :

Mission communication en lien avec les services

Premiers secours en santé mentale LE CENTRE DE GESTION SE MOBILISE

Dans un contexte sociétal de minimisation et de stigmatisation des troubles psychiques, se former aux premiers secours en santé mentale (PSSM) s'inscrit dans une démarche citoyenne et responsable. Tout le monde peut se mobiliser à son niveau ! La santé mentale est, d'ailleurs, labellisée « grande cause nationale » en 2025.

L'IMPORTANCE DE SE FORMER

L'employeur a l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité des travailleur-se-s en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Les problèmes de santé mentale en font pleinement partie, ils ont un impact majeur sur la société et a fortiori dans le monde du travail.

Chaque année, c'est une personne sur quatre qui est touchée par des troubles psychiques et parmi elles, deux sur trois ne vont pas vers les professionnels de santé. Cela impacte la vie de ces personnes mais aussi celle de leur entourage privé et professionnel.

UN ENJEU INCONTOURNABLE

Toutes les organisations sont concernées, c'est un enjeu incontournable pour les RH et les encadrants. Comment repérer une détresse psychologique ? Comment réagir ? Comment en parler ? Vers qui orienter ? Les PSSM répondent à toutes ces questions auxquelles est confronté le monde professionnel aujourd'hui.

Ce ne sont pas des soucis anecdotiques, les troubles psychiques sont la première cause des arrêts maladie de longue durée et d'invalidité en France et la 2^e cause de handicap dans le monde.

Les collectivités ont tout intérêt à s'emparer de ces sujets.

Par ailleurs, Anthony MARILLER, préventeur, est formateur accrédité PSSM France. En interne, ce dernier a déjà formé 24 secouristes en santé mentale. Deux nouvelles sessions de formation sont planifiées en 2025.

EXPOSITION «D'AUTRES CLICHÉS SUR LA SANTÉ MENTALE»

En complément, le Centre de Gestion accueille une exposition du 4 au 29 avril dans les déambulations de l'espace Condorcet. Elle est le fruit d'un travail collectif entre le réseau santé mentale sud Ardèche et la photographe Alexa Brunet.

Ce projet d'exposition est avant tout une œuvre humaine de solidarité pour déstigmatiser les troubles psychiques auprès du public et rassembler des professionnel-le-s, bénévoles et usager-ère-s autour d'un projet commun. Il cherche de la sorte à valoriser les différences et à montrer que la diversité est source de richesse et non de division.



Dans le domaine de la santé mentale, les idées reçues et les clichés sont nombreux. L'exposition vise à apporter un autre regard : les photographies interrogent, questionnent, bousculent ces clichés qui sont hérités de l'histoire, véhiculés par les médias et ancrés dans l'inconscient collectif. Cette exposition est prêtée à titre gracieux par Promotion Santé Auvergne Rhône Alpes.



Le Centre de Gestion,

un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

7 rue Condorcet CS 70007 - 63 063 Clermont-Ferrand Cedex 1 ☎ 04 73 28 59 80 ✉ accueil@cdg63.fr 🌐 cdg63.fr

cdg⁶³
Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale du Puy-de-Dôme