



*Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente*

RÉUNION D'INFORMATION

ACTUALITÉ STATUTAIRE Janvier - Juin 2025

FOCUS : Le régime indemnitaire

BERNAC - 24 Juin 2025

Nacopé
Bien plus qu'un CDG

SOMMAIRE

I. Actualités statutaires

- ☐ Rémunération
- ☐ Maladie
- ☐ Chômage
- ☐ Fonctionnaires stagiaires
- ☐ Sapeurs-pompiers professionnels et volontaires
- ☐ ATSEM
- ☐ AESH
- ☐ Assistants familiaux et assistants maternels
- ☐ Apprentis
- ☐ Déontologie
- ☐ Santé-médecine
- ☐ Attestation d'honorabilité

II. Actualités à venir

III. Jurisprudences

IV. Actualités du CDG

V. Focus : Le régime indemnitaire

I- ACTUALITÉS STATUTAIRES

Rémunération

Exonération des cotisations patronales sur la rémunération des aides à domicile

RAPPEL : Les Centre communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS et CIAS) qui emploient des aides à domicile intervenant auprès de personnes dites « fragiles » bénéficient d'une **exonération des cotisations et contributions patronales de sécurité sociale**. *Toutefois, pour le bénéfice de cette exonération, les CCAS et CIAS sont dispensés de la condition d'exercice de l'activité à titre exclusif.*

A compter du 1er mars 2025, l'exonération est applicable aux **syndicats mixtes fermés** et aux **établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)**.

Pour bénéficier de l'exonération, ces structures doivent avoir pour objet exclusif l'action sociale.



Taux de cotisation AT/MP des agents relevant du RGSS

Le taux de cotisation des accidents du travail et de maladies professionnelles des agents du RGSS **est inchangé pour l'année 2025.**

Pour les employeurs de moins de 20 agents, le taux collectif reste établi, à compter du 1^{er} mai 2025, à **1,72%**.

En revanche, il évolue pour les établissements publics médico-sociaux des collectivités territoriales et passe de 1,23% à **1,31%**.

Pour plus d'information : consulter le site [internet net-entreprise](https://internet.net-entreprise.fr).



Arrêté du 29 avril 2025

Cumul RIFSEEP et indemnité de maniement de fonds

RAPPEL : L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont **exclusifs** de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'[arrêté du 27 août 2015 \(article 5 n°2014-513 du 20 mai 2014\)](#).

Par un [arrêté du 21 janvier 2025](#) ([entrée en vigueur le 31 janvier 2025](#)), la liste des indemnités pouvant être cumulées avec le RIFSEEP a été complétée.

+ Le RIFSEEP peut désormais être **cumulé** avec l'« **indemnité de maniement de fonds** ».

Cette indemnité de maniement de fonds concerne les régisseurs (titulaires ou intérimaires).

Le décret n°2022-1605 du 22 décembre 2022 a renommé l'indemnité de responsabilité « indemnité de maniement de fonds », dans des conditions et selon des taux permettant de maintenir le niveau d'indemnisation : ces éléments seront fixés prochainement par arrêté du ministre chargé du budget.



Prolongation de la « surmajoration » des heures supplémentaires pour certains agents publics territoriaux

Pour rappel, suite aux accords du Ségur de la Santé du 13 juillet 2020, le [décret n°2021-1544 du 30 novembre 2021](#) relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans le Fonction Publique Hospitalière était venu organiser un **dispositif de « surmajoration » des heures supplémentaires** au sein de certains établissements mentionnés à l'article L. 5 du CGFP.

*Cette « surmajoration » des heures supplémentaires avait été instituée, **à titre temporaire, pour une durée de 3 ans**, soit du 1^{er} décembre 2021 au 30 novembre 2024.*

Un article 15-1 avait été inséré en ce sens au sein du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article L. 5 du CGFP.



Le [décret n°2025-494 du 3 juin 2025](#) vient **prolonger jusqu'au 30 septembre 2025 la mise en œuvre du dispositif.**

Agents publics territoriaux susceptibles d'être concernés par le dispositif :

- Agents travaillant dans des **établissements ou services accueillant des personnes âgées ou intervenant à domicile** (EHPAD; SAAD....)
- Agents travaillant dans des **établissements prenant en charge des personnes handicapées, présentant des difficultés d'adaptation ou atteints de pathologies chroniques.**

Maladie

Réduction de l'indemnisation durant le congé de maladie ordinaire (CMO)

L'[article 189 de loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025](#) réduit l'indemnisation des **fonctionnaires** placés en congé de maladie ordinaire (CMO) **de 100% à 90%** de leur rémunération.

Rémunération des fonctionnaires en CMO	
Pendant les 3 premiers mois	Maintien de 90 % du traitement (contre 100% auparavant)
Pendant les 9 mois suivants	Maintien de 50 % du traitement (inchangé)

La réforme s'applique à tous les fonctionnaires : titulaires, stagiaires, temps complet, temps non complet et temps partiel.



La modification s'applique aux congés de maladie accordés à compter du 1^{er} mars 2025.



Réduction de l'indemnisation durant le congé de maladie ordinaire (CMO)

Le [décret n°2025-197 du 27 février 2025](#) étend ces dispositions aux **agents contractuels de droit public**.

Rémunération des agents contractuels de droit public en congé de maladie	
Après 4 mois de services	1 mois à 90% de son traitement (contre 100% auparavant) et 1 mois à demi-traitement
Après 2 ans de services	2 mois à 90% de son traitement (contre 100% auparavant) et 2 mois à demi-traitement
Après 3 ans de services	3 mois à 90% de son traitement (contre 100% auparavant) et 3 mois à demi-traitement



La modification s'applique aux congés de maladie attribués à compter du 1^{er} mars 2025



Réduction de l'indemnisation durant le congé de maladie ordinaire (CMO)

En pratique

- Les agents publics placés en CMO **avant le 1^{er} mars 2025** restent indemnisés selon les précédentes règles en vigueur (à savoir à plein traitement et à demi-traitement),
- Les agents publics placés en CMO **à compter du 1^{er} mars 2025** sont soumis aux nouvelles règles d'indemnisation à 90 %,
- Les agents publics placés CMO ayant débuté avant le 1er mars 2025 et qui sont **renouvelés après le 1^{er} mars 2025** sont gérés de la même façon et **sont soumis aux nouvelles règles d'indemnisation à 90%.**

Réduction de l'indemnisation durant le congé de maladie ordinaire (CMO)

Conséquences sur les autres éléments de rémunération :

- La diminution de l'indemnisation des agents **influe sur les éléments de rémunération versés dans les mêmes proportions que le traitement** : NBI, CTI, IHCSG* et TPP notamment.
- La diminution est **sans incidence sur le SFT** qui est conservé en totalité durant le CMO.
- Concernant le **sort du régime indemnitaire**, il convient de se référer aux règles de modulation des primes en cas d'absence posées dans la délibération.

➔ **Maintien à 90% maximum en application du principe de parité.**

Diminution du plafond des indemnités journalières de sécurité sociale

Rappel

Les agents affiliés au régime général de sécurité sociale (RGSS) ont droit, s'ils remplissent les conditions exigées par le code de la sécurité sociale, à des **indemnités journalières de maladie (IJSS)** versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Sont concernés :

- Les fonctionnaires nommés sur des emplois dont la quotité hebdomadaire est inférieure à 28 heures,
- Les agents contractuels de droit public,
- Les salariés contractuels de droit privé (contrat d'apprentissage, CUI/PEC, contrat adulte relais, contrat d'engagement éducatif...).

Diminution du plafond des indemnités journalières de sécurité sociale

Pour rappel, le **revenu d'activité antérieur** servant de base au calcul de l'IJSS correspond à 1/91,25 du montant des 3 dernières paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail ([article R.323-4 du Code de la sécurité sociale](#)). L'indemnité journalière est égale à la moitié du revenu d'activité antérieur déterminé ([article R.323-5 du Code de la sécurité sociale](#)).

Les revenus à prendre en considération sont par ailleurs plafonnés par le Code de la Sécurité sociale.

Jusqu'à présent, ce plafond était fixé à **1,8 fois** la valeur du SMIC mensuel en vigueur au dernier jour du mois civil précédant celui de l'interruption de travail.

Pour rappel, la valeur du SMIC mensuel a été revalorisée à 1801,80 € (soit 11,88 € par heure) au 1er novembre 2024.

Diminution du plafond des indemnités journalières de sécurité sociale

Le [décret n° 2025-160 du 20 février 2025](#) abaisse ce plafond à **1,4 SMIC** pour les arrêts de travail débutant **à compter du 1^{er} avril 2025**.

	<u>Jusqu'au 31 mars 2025</u>	<u>A compter du 1^{er} avril 2025</u>
<u>Salaire de référence maximum</u>	3 243,24 € [(11,88 € x 35 x 52 / 12) x 1,8]	2 522,52 € [(11,88 € x 35 x 52 / 12) x 1,4]
<u>Montant maximum d'IJSS</u>	53,31 € (3 243,24 € x 3) / 91,25 x 50 %	41,47 € (2 522,52 € x 3) / 91,25 x 50 %



[Décret n°2025-160 du 20 février 2025](#)

Diminution du plafond des indemnités journalières de sécurité sociale

Pour les agents concernés, la baisse du plafond des IJSS maladie peut, le cas échéant, entraîner :



Une baisse du niveau d'indemnisation de l'agent si celui-ci ne bénéficie pas du maintien de rémunération par l'employeur.

Exemple : l'agent contractuel ayant moins de 4 mois d'ancienneté au début de son congé de maladie ordinaire et bénéficiant d'un congé sans traitement.



Une augmentation du niveau de prise en charge par l'employeur pour les fonctionnaires pouvant prétendre au maintien de rémunération par sa collectivité.

Exemple : le fonctionnaire RGSS bénéficie en cas de congé de maladie ordinaire d'un maintien de traitement de 90% pendant 3 mois puis de 50% pendant 9 mois.



Entrée en vigueur : Les dispositions du décret sont applicables aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail débutant après le 1^{er} avril 2025.



Nouveau formulaire CERFA sécurisé obligatoire au 1er juillet 2025

Rappel

Lorsqu'un médecin, chirurgien-dentiste, une sage-femme a prescrit une interruption de travail, pour bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale, les volets 1 et 2 de l'arrêt doivent être transmis à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (*le volet 3 doit être transmis à l'employeur*).

Cette transmission peut être réalisée :

- Soit directement par le médecin via un téléservice de transmission en ligne des arrêts de travail ;
- Soit par l'assuré social qui doit envoyer à l'Assurance maladie l'avis d'arrêt de travail papier prescrit par le médecin dans un délai de 2 jours suivant la date d'interruption de travail.

L'avis d'arrêt de travail papier doit être établi au moyen d'un **formulaire homologué**, qui doit comporter la signature du médecin (articles L.321-2 et R.321-2 du Code de la sécurité sociale).

Nouveau formulaire CERFA sécurisé obligatoire au 1er juillet 2025



Depuis le mois de septembre 2024, les professionnels de santé sont encouragés par l'Assurance maladie à utiliser un **nouveau formulaire papier CERFA (AAT) sécurisé** (papier spécial, étiquette holographique, encre magnétique, traits d'identification du prescripteur, etc.). Ce formulaire était mis à disposition via la commande accessible sur [amelipro](https://amelipro.fr).

L'utilisation de ce nouveau formulaire sera **obligatoire à compter du 1^{er} juillet 2025** pour tout envoi d'avis d'arrêt de travail sous format papier.

Sur son site internet, l'Assurance maladie précise que tous les autres formats seront systématiquement rejetés. Les scans et les photocopies, notamment, ne pourront être acceptés et seront considérés comme des faux.

Nouveau formulaire CERFA sécurisé obligatoire au 1er juillet 2025

Champ d'application de la réforme :

Sont concernés tous les agents territoriaux susceptibles de percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) en cas d'arrêt de travail :

- Les **agents affiliés au régime général de sécurité sociale** (*fonctionnaires dont la quotité hebdomadaire est inférieure à 28 heures et agents contractuels de droit public et de droit privé*),
- Les **fonctionnaires affiliés au régime spécial de sécurité sociale**.

Nouveau formulaire CERFA sécurisé obligatoire au 1er juillet 2025

Pour les agents relevant de la FPT, les formalités concernant la transmission d'un arrêt de travail restent inchangées :

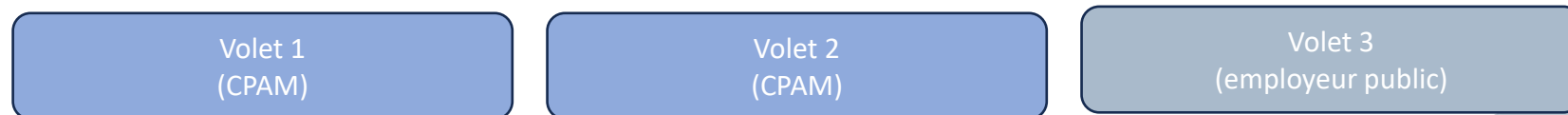
- Agent **CNRACL** (régime spécial):

Volet 1 conservé par l'agent, Volets 2 et 3 transmis à l'employeur public



- Agent **IRCANTEC** (régime général):

Volet 1 et 2 transmis à la CPAM, Volet 3 transmis à l'employeur public



Report et indemnisation du droit à congés annuels

Le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 est modifié et vient fixer le régime applicable au maintien des droits acquis avant et pendant un **congé pour raison de santé** ou lié **aux responsabilités parentales ou familiales**.

Le décret a notamment pour objet de transposer la directive communautaire du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et de mettre en conformité le droit national au droit européen.

Le texte procède, notamment, à l'insertion dans les textes de dispositions relatives :

- ❑ Au **report des jours de congés annuels** en raison d'un congé pour raison de santé ou du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale, sur une période de **15 mois** à compter de la date de reprise ou, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû

↳ *affirmation du principe et définition des conditions de report*

↳ *Entrée en vigueur : 24 avril 2024 (report des CA du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale) et 23 juin 2025 (report des CA pour raison de santé)*

- ❑ A **l'indemnisation des jours de congés annuels non pris** pour des motifs indépendants de la volonté de l'agent en cas de fin de la relation de travail

↳ *affirmation du principe et définition des modalités d'indemnisation et modification du décret n°88-145 relatif aux agents contractuels (un arrêté ministériel concernant les modalités de calcul de l'indemnisation)*



Chômage

Nouveau régime de sanctions pour les demandeurs d'emploi



Le décret n°2025-478 du 30 mai 2025 vient redéfinir le cadre des **sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations**.

Ce décret est pris en application de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi qui vise à renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi et améliorer l'efficacité de leur insertion professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les demandeurs d'emploi doivent :

- Elaborer et **actualiser un contrat d'engagement** avec France Travail ;
- Se conformer aux **engagements définis dans le contrat d'engagement** : obligations relatives à l'assiduité, à la participation active aux actions prévues par le plan d'action et à la réalisation d'actes positifs et répétés en vue de trouver un emploi.



Entrée en vigueur : Le 1^{er} juin 2025



Décret n°2025-478 du 30 mai 2025

Nouveau régime de sanctions pour les demandeurs d'emploi

Motifs		Sanctions	Remarques
Manquement aux obligations énoncées dans le contrat d'engagement	Premier manquement	Suspension d'au moins 30% du montant du revenu de remplacement, pour une durée d'1 à 2 mois	La fin de la suspension avant terme est possible dès lors que le demandeur d'emploi se conforme de nouveau à ses obligations.
	En cas de persistance ou de réitération du manquement	Suspension ou Suppression d'au moins 30% du montant du revenu de remplacement pour une durée d'1 à 4 mois	En cas de suppression totale du revenu de remplacement pour une durée de 4 mois, la personne est radiée de la liste des demandeurs d'emploi pour la même durée.
Refus, sans motif légitime, d'élaborer ou d'actualiser le contrat d'engagement	Premier manquement	Suspension d'au moins 30% du montant du revenu de remplacement pour une durée d'1 à 2 mois	La fin de la suspension avant terme est possible dès lors que le demandeur d'emploi se conforme de nouveau à ses obligations.
	En cas de persistance ou de réitération du manquement	Suspension d'au moins 30 % du montant du revenu de remplacement pour une durée d'1 à 4 mois	En cas de suspension totale du revenu de remplacement pour une durée de 4 mois, la personne est radiée de la liste des demandeurs d'emploi pour la même durée.

Nouveau régime de sanctions pour les demandeurs d'emploi

Motifs		Sanctions	Remarques
Refus à 2 reprises, sans motif légitime, d'une offre raisonnable d'emploi	Premier manquement	Suppression en totalité du revenu de remplacement pour une durée de 2 mois + Radiation de la personne de la liste des demandeurs d'emploi pour la même durée	-
	En cas de réitération du manquement	Suppression en totalité du revenu de remplacement pour une durée de 4 mois + Radiation de la personne de la liste des demandeurs d'emploi pour la même durée	
Fraude ou réalisation de fausses déclarations pour être ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ou pour bénéficier indûment du revenu de remplacement	-	Suppression en totalité du revenu de remplacement + Radiation de l'intéressé de la liste des demandeurs d'emploi pour une durée de 6 à 12 mois	Lorsque ce manquement est lié à une activité non déclarée d'une durée très brève, le revenu de remplacement est supprimé en totalité pour une durée d'1 mois.

Le décret précise également les règles de procédure, les délais de notification des décisions, ainsi que les durées minimales et maximales des radiations.

Nouveau régime de sanctions pour les demandeurs d'emploi

Conséquences pour les employeurs publics territoriaux

Ce décret s'applique à **tous les demandeurs d'emplois**, y compris aux anciens agents publics qui perçoivent des allocations de retour à l'emploi (ARE) de leur employeur public en auto-assurance.

Toutefois, les mesures de suspension ou de suppression de l'ARE **relèvent de la seule compétence de France Travail**, même si la collectivité ou l'établissement assume la prise en charge financière de l'ARE.

En pratique, la sanction est donc mise en œuvre par le directeur régional de France Travail selon des modalités propres au type de manquement et à sa récurrence ([Rep. Min, JO Sénat du 23 septembre 2021, n°23714](#)). Il appartient ensuite à France Travail d'informer l'employeur public de la sanction prise à l'encontre du demandeur d'emploi et à l'employeur de l'appliquer.

Fonctionnaires stagiaires

Congé parental et congé sans traitement pour élever un enfant



Le [décret n°2025-402 du 2 mai 2025](#) modifie les conditions de prise en compte de la période de congé parental **des fonctionnaires stagiaires** pour **l'avancement** ainsi que **l'âge maximum** de l'enfant pour ouvrir droit à un congé sans traitement pour l'élever.

Congé parental	Congé sans traitement pour élever un enfant
La période de congé parental du fonctionnaire stagiaire pour l'avancement est prise en compte dans son intégralité (<i>contre la moitié de sa durée jusqu'à présent</i>) (article 12 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992). <i>Dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière</i>	Le décret vient aligner le droit à congé sans traitement pour élever un enfant des fonctionnaires stagiaires avec la disponibilité de droit pour élever un enfant des fonctionnaires titulaires en portant à 12 ans, au lieu de 8 ans, l'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour l'élever (article 13 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992).

Sont concernés les fonctionnaires actuellement placés en congé parental pour toute titularisation à compter du 5 mai 2025.



Entrée en vigueur : le 5 mai 2025



Sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

Médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires



Le [décret n°2025-330 du 10 avril 2025](#) modifie les dispositions relatives à la **médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires**.

Ce décret prévoit :

La création d'un agrément des médecins du SDIS chargés de contrôler le respect des conditions de santé particulières par les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires. L'agrément à la détermination de l'aptitude aux fonctions de sapeur-pompier et l'agrément au contrôle de l'aptitude à la conduite sont délivrés aux médecins ayant validé une formation spécifique.

L'extension au niveau national de la validité géographique des certificats médicaux d'aptitude.

La redéfinition de la composition et le rôle de la commission consultative de la sous-direction santé et de la commission médicale d'aptitude.

La possibilité pour le médecin-chef de présenter des observations au conseil médical lorsque l'instance statue en formation plénière sur le cas d'un sapeur-pompier professionnel.

Médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

En complément, un [arrêté ministériel du 10 avril 2025](#) définit le cadre de l'appréciation des **conditions de santé particulières exigées** pour l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et pour l'aptitude à la conduite des véhicules du service.

Ce texte présente :

Les modalités d'évaluation de l'état de santé et de détermination de l'aptitude

La mise en place des visites d'évaluation

L'organisation et le fonctionnement des activités d'évaluation

Les suites à donner en cas de restriction d'aptitude ou de décision d'inaptitude temporaire/définitive.

Un référentiel national du ministère de l'Intérieur est attendu pour définir les modalités pratiques d'évaluation de l'état de santé et de détermination de l'aptitude exigée pour l'exercice des fonctions des sapeurs-pompiers et pour la conduite des véhicules du service.

Médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires



Modalités d'entrée en vigueur :

Le 1^{er} janvier 2026, à l'exception de certaines dispositions entrant en vigueur au lendemain de la publication du décret, soit le 13 avril 2025 :

- L'article R. 722-2 du Code de la sécurité intérieure, portant sur l'aptitude médicale pour l'exercice des fonctions,
- Les deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas du I de l'article R. 722-3 du Code de la sécurité intérieure et du deuxième alinéa du II de ce même article, prévoyant la création d'un agrément des médecins des SDIS.



Décret n°2025-330 du 10 avril 2025

Arrêté du 10 avril 2025

Concours et agents territoriaux des écoles maternelles (ATSEM)

Modification temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne



Le [décret n°2025-360 du 18 avril 2025](#) vient **inverser temporairement les parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des ATSEM.**

Cette modification s'applique **pour une période de 5 années, à compter du 21 avril 2025.**

- **Concours externe : 30% au plus** (*contre 60% au moins initialement*),
- **Concours interne : 60 % au moins** (*contre 30% au plus initialement*),
- **Troisième concours : au moins 5% et au plus 10%** (*inchangé*).

Objectif : Renforcer l'attractivité du métier et permettre à un plus grand nombre d'agents « faisant fonction » d'ATSEM d'accéder à ce cadre d'emplois.



Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Intervention des AESH sur le temps de pause méridienne

Rappel

Le [20 novembre 2020](#), le Conseil d'Etat a considéré que la prise en charge des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) relevait de la compétence de l'Etat uniquement pendant le temps scolaire. **Il revenait aux collectivités territoriales d'assumer la charge financière des AESH sur le temps périscolaire, et donc sur la pause déjeuner.**



Afin de favoriser la continuité de l'accompagnement des élèves en situation de handicap et de faciliter leur accès au service de restauration scolaire, la [loi n°2024-475 du 27 mai 2024](#) a mis à la charge de l'Etat, **depuis la rentrée scolaire 2024**, la rémunération des AESH qui interviennent pendant le temps de pause méridienne dans les écoles et établissements scolaires publics et privés sous contrat.

Intervention des AESH sur le temps de pause méridienne

Rappel

Les missions et activités pouvant être confiées aux AESH sur le temps méridien s'inscrivent dans le cadre de la [circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017](#) et concernent :

- **L'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne de l'élève** : assurer les conditions de sécurité et de confort, aider aux actes essentiels de la vie dont la prise de repas, favoriser la mobilité ;
- **L'accompagnement dans les activités de la vie sociale et relationnelle de l'élève**, lorsque les situations de crise, d'isolement ou de conflit compromettent son accueil et nécessitent la présence d'un AESH.



Ces missions n'incluent pas la surveillance et l'encadrement des élèves autres que ceux dont ils ont la charge, ces missions relevant de la commune dans le premier degré (ou, le cas échéant, de l'EPCI s'il exerce cette compétence).

Intervention des AESH sur le temps de pause méridienne



Le [décret n°2025-137 du 14 février 2025](#), pris en application de la loi du 27 mars 2024, vient **coordonner cette prise en charge par l'Etat**, en modifiant le décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap.

- Lorsqu'ils exercent pendant le temps de pause méridienne, les AESH se conforment aux consignes du responsable du service de restauration ou des activités périscolaires ayant pour objet la sécurité des élèves et le bon fonctionnement du service,
- **Toutefois, ces consignes ne peuvent avoir pour objet de les investir d'une autre mission que celle de l'accompagnement des élèves en situation de handicap désignés par les services de l'Etat,**
- En sa qualité d'employeur, l'Etat continue d'assumer toutes les charges et obligations inhérentes lorsque les AESH exercent leurs fonctions sur le temps de la pause méridienne.



Entrée en vigueur : Le 17 février 2025



Assistants familiaux et assistants maternels

Assistants familiaux et assistants maternels



Le rapport « *Assistants familiaux et assistants maternels : l'urgence à reconnaître ces professionnels du service public et à améliorer leur statut* » a été voté en séance plénière du CSFPT le 12 mars 2025.

37 préconisations ont été formulées à l'issue des travaux qui ont été menés, qui ont pour objectif de **traiter les problématiques relevées et d'améliorer la situation des assistants familiaux et assistants maternels** (conditions de travail, formation, temps de travail, etc.).

Le rapport propose des solutions concrètes :

- Intégrer ces métiers en catégorie B pour sécuriser leur statut
- Fixer une rémunération minimale stable
- Améliorer la formation continue et la reconnaissance professionnelle
- Offrir une meilleure protection face aux risques de licenciement abusif.

Agrément des assistants familiaux et maternels



Le [décret n°2025-207 du 3 mars 2025](#) précise le délai à respecter pour déposer une nouvelle demande d'agrément **lorsque l'agrément précédent a été retiré pour des faits de violences résultant d'atteintes à l'intégrité physique ou psychique de mineurs accueillis.**

Ce délai est applicable quel que soit le département dans lequel la demande est présentée.

Il est de :

- **6 mois** à compter de la date de notification de la décision de retrait de l'agrément,
- Porté à **2 ans** si les faits donnent lieu à des poursuites pénales.

En cas d'ordonnance de non-lieu ou de décision définitive de relaxe ou d'acquittement, l'assistant familial ou maternel peut déposer sa nouvelle demande d'agrément avant l'expiration de ce délai.



Entrée en vigueur : le 6 mars 2025



Apprentis

Modification des cotisations salariales applicables aux contrats d'apprentissage

La [loi de financement de la sécurité sociale \(LFSS\) pour 2025](#) est venue restreindre le champ des exonérations de cotisations dont bénéficiaient les apprentis.

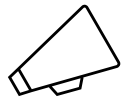
Les nouvelles règles sont applicables aux contrats d'apprentissage **conclus depuis le 1^{er} mars 2025**.

	Contrat conclu <u>avant</u> le 01/03	Contrat conclu <u>à compter</u> du 01/03
Exonération de cotisations salariales	Pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à <u>79% du SMIC</u>	Pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à <u>50% du SMIC</u>
Assiette CSG/CRDS	✗	✓ <i>pour la part excédant 50% du SMIC</i>



Durcissement des critères de financement des contrats d'apprentissage par le CNFPT

Lors de son conseil d'administration du 2 avril 2025, le CNFPT a fixé les critères de priorisation des moyens budgétaires alloués à l'apprentissage.



Désormais, **les diplômes des niveaux 6 et 7** (bac +3 et au-delà) **ne sont plus financés**. Seuls sont financés les contrats d'apprentissage qui ciblent strictement les **diplômes de niveaux 3 et 5** inscrits au référentiel des diplômes, corrélés aux 37 métiers considérés en tension.

A ce nouveau critère de diplôme s'ajoutent ceux déjà définis l'année dernière. Depuis 2024, l'enveloppe budgétaire disponible est affectée aux seuls employeurs publics locaux ayant fait connaître leur intention de recrutements d'apprentis dans le cadre du recensement réalisé par le CNFPT entre le 20 janvier et le 21 mars 2025 (30 juin 2025 pour les collectivités mahoraises).



Déontologie

Inconstitutionnalité de la sanction du non-respect de la procédure d'avis de la HATVP



Pour mémoire, la **Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)** procède à un **contrôle de la déontologie** de certains agents publics en matière de **mobilité public/privé**, et notamment lorsque la collectivité envisage le recrutement d'un agent contractuel ayant exercé au cours des trois dernières années dans le secteur privé (exemple : DGS régions, départements, communes et EPCI de + de 40 000 habitants).

Selon le niveau de l'emploi occupé, la HATVP émet un avis :

- Soit directement
- Soit à la suite d'un premier contrôle de l'autorité hiérarchique et du référent déontologue, si un doute persiste sur la compatibilité du recrutement.



Inconstitutionnalité de la sanction du non-respect de la procédure d'avis de la HATVP

En cas de non-respect d'un avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité rendu par la HATVP, l'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la HATVP ([article L.124-20 3° du CGFP](#)).

⊕ Le dernier alinéa du même article prévoit que cette interdiction s'applique également en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique.

Inconstitutionnalité de la sanction du non-respect de la procédure d'avis de la HATVP



Par une décision n°2024-1120 QPC du 24 janvier 2025, le Conseil Constitutionnel a **déclaré contraire à la Constitution** les dispositions précitées au titre que cette interdiction de recrutement constitue une sanction ayant le caractère d'une punition s'appliquant automatiquement qui prive l'administration de prendre en compte les circonstances de l'espèce, et méconnaît ainsi le principe d'individualisation des peines.

Entrée en vigueur

L'abrogation des dispositions est reportée au 31 janvier 2026.



Jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à la date de l'abrogation des dispositions déclarées inconstitutionnelles, l'administration peut écarter la sanction prévue par les dispositions déclarées inconstitutionnelles ou en moduler la durée pour tenir compte des circonstances propres à chaque espèce.



Santé-médecine

Nouvelle attestation médicale obligatoire pour les agents disposant d'une autorisation de conduite ou d'une habilitation électrique

RAPPEL : *Dans le secteur privé, tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé, sa sécurité, celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un **suivi individuel renforcé** impliquant qu'un **examen médical soit effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste**. Ce suivi donnait lieu à un avis d'aptitude ou inaptitude.*



[Le décret n°2025-355 du 18 avril 2025](#) instaure, pour certains travailleurs, **une attestation d'absence de contre-indication médicales** en lieu et place du suivi individuel renforcé de leur état de santé.

Sont concernés par cette nouvelle procédure :

- Les travailleurs disposant d'une autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges présentant des risques particuliers ;
- Les travailleurs disposant d'une habilitation à la réalisation de travaux sous tension ou d'opérations au voisinage de pièces nues sous tension.

Nouvelle attestation médicale obligatoire pour les agents disposant d'une autorisation de conduite ou d'une habilitation électrique

Attestation d'absence de contre-indications médicales

- **Validité de 5 ans,**
- Délivrée par le **médecin du travail** à l'issue d'un **examen médical** qu'il réalise,
- Présentée **par le travailleur à l'employeur**, qui en conserve une copie pendant toute sa durée de validité,
- Une **copie** est versée par le médecin du travail au dossier médical du travailleur.



Un arrêté ministériel est attendu pour fixer le modèle d'attestation.



Entrée en vigueur : Le 1^{er} octobre 2025



Décret n°2025-355 du 18 avril 2025

Nouvelle attestation médicale obligatoire pour les agents disposant d'une autorisation de conduite ou d'une habilitation électrique

Les conséquences dans la Fonction Publique Territoriale

En pratique, seront concernés par la **délivrance obligatoire d'une attestation du médecin du travail au 1^{er} octobre 2025** :

- Les agents publics territoriaux autorisés à conduire certains équipements de travail ;
- Les agents publics territoriaux disposant d'une habilitation à réaliser des opérations sur des installations électriques.

Toutefois, la délivrance de l'attestation **ne se substitue pas aux règles/obligations** relatives à la surveillance médicale imposées par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 :

- Visite d'information et de prévention, au minimum tous les 2 ans ;
- Surveillance médicale particulière du médecin du travail au titre des postes occupés dans des services comportant des risques spéciaux).

Renforcement des obligations des employeurs en matière de prévention du risque chaleur



Le [décret n° 2025-482 du 27 mai 2025](#) vient **compléter** les dispositions du code du travail portant sur la **protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur**.

Ce texte crée notamment un nouveau chapitre au sein du livre IV du code du travail consacré à la prévention de certains risques d'exposition portant spécifiquement sur le « **risque lié aux épisodes de chaleur intense** ».

Il appartient aux employeurs publics :

- **D'évaluer les risques** liés à l'exposition des agents à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur ([article R. 4463-2 du code du travail](#)) et d'intégrer ce risque dans le DUERP si l'évaluation identifie un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des agents ;
- D'adopter, le cas échéant, les **mesures nécessaires à la réduction du risque dont la liste est dressée à l'article [R. 4463-3 du code travail](#)**.



Entrée en vigueur : Le 1^{er} juillet 2025



Décret n°2025-482 du 27 mai 2025

Renforcement des obligations des employeurs en matière de prévention du risque chaleur

Le texte évoque notamment les mesures de prévention suivantes :

- La mise en œuvre de **procédés de travail** ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou une exposition moindre,
- L'aménagement des **lieux et postes de travail, ainsi que des horaires de travail,**
- La mise en œuvre de **moyens techniques** visant à réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées ou l'accumulation de chaleur dans les locaux,
- La mise à disposition des travailleurs **d'eau fraîche,**
- La fourniture **d'équipements adaptés,**
- La mise en place de **mesures d'information et de formation** des agents.

L'épisode de chaleur intense est défini en référence à un dispositif développé par Météo-France pour signaler le niveau de danger de la chaleur (via une échelle de couleur) dont les modalités de mise en œuvre sont précisées par un arrêté du 27 mai 2025.



Autorisations spéciales d'absence et santé menstruelle

La DGCL vient de publier une circulaire ministérielle rappelant :

- L'absence de cadre juridique permettant la mise en place d'ASA pour « congés menstruels » ou de « santé menstruelle » ou pour tout autre motif médical en lien avec les règles douloureuses, l'endométriose, l'adénomyose ou les dysménorrhées
- Pas de cadre légal pour motif « raison de santé » (hors champ il existe certaines ASA liées à la parentalité) en application de l'article L.622-1 du CGFP
- Le ministère enjoint le préfet à déférer les délibérations prises en ce sens, à fin d'annulation, dans le cadre du contrôle de légalité
- Solutions envisageables : le CMO (et ses conséquences), le recours au télétravail dont l'autorisation de déroger au seuil de 3j/semaine sur avis du médecin du travail (décret n°2016-151 du 11 février 2016, articles 3 et 4)

A noter : le décret toujours attendu concernant les ASA (loi de transformation de la fonction publique)



Contrôle des antécédents judiciaires dans la protection de l'enfance

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

L'attestation d'honorabilité, qu'est-ce que c'est ?

L'article L.133-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), modifié par la loi « Bien vieillir » du 8 avril 2024, est venu systématiser **le contrôle des antécédents judiciaires** dans les domaines de la protection de l'enfance et des modes d'accueil pour les jeunes enfants, au moyen d'une « **attestation d'honorabilité** ».

Le décret n°2024-643 du 28 juin 2024 précise les modalités de délivrance de l'attestation.

Ce nouvel outil de contrôle est assuré par un système d'information sécurisé **permettant la consultation du :**

Bulletin n°2 du casier judiciaire (« B2 »)

+

Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (« FIJAISV »)

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

Quand le dispositif entre-il en vigueur ?

Un déploiement progressif



Depuis septembre 2024, selon un calendrier de déploiement en fonction des départements

Pour la Charente: **1^{er} juillet 2025**

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

Bulletin n°2, FIJAISV, quelle différence ?

Ce sont **2 documents complémentaires** donnant des informations sur des condamnations:



Le Bulletin n°2 du casier judiciaire est un relevé de décisions judiciaires ou administratives comportant la **mention de condamnations définitives pour crimes et délits**

Article 768 et 775 code de procédure pénale

Le FIJAISV vise à faciliter l'identification des auteurs, prévenir le renouvellement de l'infraction et recense les infractions sexuelles ou violentes relevant de [l'article 706-47 du code de procédure pénale](#)

Le présent titre est applicable aux procédures concernant les infractions suivantes :

- 1° Crimes de meurtre ou d'assassinat prévus aux [articles 221-1 à 221-4 du code pénal](#), lorsqu'ils sont commis sur un mineur ou lorsqu'ils sont commis en état de récidive légale ;
- 2° Crimes de tortures ou d'actes de barbarie prévus aux articles 222-1 à 222-6 du même code et crimes de violences sur un mineur de quinze ans ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente prévus à l'article [222-10](#) dudit code ;
- 3° Crimes de viol prévus aux articles [222-23 à 222-26](#) du même code et délit prévu à l'article [222-26-1](#) du même code ;
- 4° Délits d'agressions sexuelles prévus aux articles [222-27 à 222-33](#) du même code ;
- 5° Délits et crimes de traite des êtres humains à l'égard d'un mineur prévus aux articles [225-4-1 à 225-4-4](#) du même code ;
- 6° Délit et crime de proxénétisme à l'égard d'un mineur prévus au 1° de l'article [225-7](#) et à l'article [225-7-1](#) du même code ;
- 7° Délits de recours à la prostitution prévus aux articles [225-12-1 et 225-12-2](#) du même code ;
- 8° Délit de corruption de mineur prévu à l'article [227-22](#) du même code ;
- 9° Délit de proposition sexuelle faite par un majeur à un mineur de quinze ans ou à une personne se présentant comme telle en utilisant un moyen de communication électronique, prévu à l'article [227-22-1](#) du même code ;
- 10° Délits de captation, d'enregistrement, de transmission, d'offre, de mise à disposition, de diffusion, d'importation ou d'exportation, d'acquisition ou de détention d'image ou de représentation pornographique d'un mineur ainsi que le délit de consultation habituelle ou en contrepartie d'un paiement d'un service de communication au public en ligne mettant à disposition une telle image ou représentation, prévus à l'article [227-23](#) du même code ;
- 11° Délits de fabrication, de transport, de diffusion ou de commerce de message violent ou pornographique susceptible d'être vu ou perçu par un mineur, prévus à l'article [227-24](#) du même code ;
- 12° Délit d'incitation d'un mineur à se soumettre à une mutilation sexuelle ou à commettre cette mutilation, prévu à l'article [227-24-1](#) du même code ;
- 13° Délits d'atteintes sexuelles et de tentatives d'atteinte sexuelle prévus aux articles [227-25 à 227-27-2](#) du même code ;
- 14° Délit d'incitation à commettre un crime ou un délit à l'encontre d'un mineur, prévu à l'article [227-28-3](#) du même code ;
- 15° Délits prévus au premier alinéa de l'article [521-1-1](#) du même code.

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

Bulletin n°2, FIJAISV, quelle différence ?

Le Bulletin n°2 du casier judiciaire *Article R.79 Code de procédure pénale*

- ✓ **Recrutement**
- ✓ En vue de **poursuites disciplinaires**
- ✓ Contrôle de l'exercice de l'emploi impliquant **un contact habituel avec des mineurs**

L.321-1 CGFP

Appréciation par l'autorité territoriale au cas par cas (sous le contrôle du juge administratif) entre les mentions et les fonctions exercées

Remarque: durée de conservation 3 mois dans le dossier individuel puis destruction (arrêté min)

Consultation **directe** par l'autorité territoriale

Le FIJAISV

Articles 706-53-1, -2 et -7 code de procédure pénale

- ✓ Procédures de **recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation** ou pour le contrôle de l'exercice :
 - a) Des activités ou des professions impliquant **un contact avec des mineurs** ;
 - b) Des activités ou des professions, dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat, impliquant un contact avec des **majeurs en situation de vulnérabilité du fait de leur âge ou de leur handicap**, au sens de l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles (*nouveau depuis Loi Bien Vieillir, en attente de publication du décret*)

Consultation **indirecte** par l'autorité territoriale via le Préfet ou « des administrations d'Etat »

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

Zoom sur le FIJASV dans la FPT (non exhaustif)

Filière sportive

[L212-9 code du sport](#)

Le FIJASV

Consultation **indirecte** par l'autorité territoriale via le Préfet ou « des administrations d'Etat »

Vise:

- ✓ Les professions, activités exercées, les modes d'accueil
- ✓ À prévenir le renouvellement de l'infraction et à faciliter l'indentification de l'auteur

Accueil extrascolaire

[L227-10 CASF](#)
[R227-1 CASF](#)
[Arrêté 19 avril 2012](#)

Filière culturelle

[L911-5 code de l'éducation](#)

Accueil scolaire (cas particulier du service minimum d'accueil)

[L133-7 code de l'éducation](#)

Accueil périscolaire

[Article 706-53-7 Code de procédure pénale](#)

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

Quel secteur est concerné par l'attestation d'honorabilité ?



Dans la FPT, le **secteur de la Petite Enfance** est concerné:



Accueil du jeune enfant

Protection de l'Enfance

Bon à savoir : Un élargissement est envisagé au secteur du Grand âge et du handicap (à suivre)

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

Qui est concerné par l'attestation d'honorabilité ?



Dans la FPT, sont tenues de fournir une attestation d'honorabilité les personnes intervenant ou souhaitant intervenir au sein des :

Accueil de l'enfant

1. **Etablissements et services accueillant des enfants de moins de 6 ans** (articles [L.214-1-1 2°](#) et R.133-1 1° a) du CASF). Exemples : crèches collectives et familiales.
2. **Services d'accueil collectif recevant des enfants âgés de plus de 2 ans scolarisés, avant et après la classe** (articles L.214-1-1 2° et R.133-1 1° a) du CASF). Exemple : accueil périscolaire.

Protection de l'enfance

3. **Etablissements ou services mettant en œuvre des mesures de prévention ou d'aide sociale à l'enfance** (articles L.312-1 1° et R.133-1 1° b) du CASF).
4. **Etablissements ou services mettant en œuvre des mesures d'évaluation de la situation des personnes se présentant comme mineures et privées temporairement ou définitivement de la protection de leur famille** (articles L.312-1 17° et R.133-1 1° c) du CASF).
5. **Lieux de vie et d'accueil qui ne constituent pas des établissements et services sociaux ou médico-sociaux, lorsqu'ils prennent en charge des mineurs et jeunes de moins de 21 ans et qu'ils sont autorisés soit par le président du conseil départemental, soit conjointement par le préfet de département et le président du conseil départemental,**
6. Des personnes qui demandent l'agrément prévu à l'article L. 421-3 pour exercer la **profession d'assistant maternel ou d'assistant familial**, ainsi que des personnes âgées d'au moins treize ans qui vivent à leur domicile, à l'exception de celles accueillies en application d'une mesure d'aide sociale à l'enfance

Attente
précisions
DGCS
Juin 2025

Articles L133-6 et R133-1 du CASF

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

Qui est concerné par l'attestation d'honorabilité ?



Tout professionnel intervenant ou souhaitant intervenir au sein de ces services ou établissements, quel que soit son statut (fonctionnaire titulaire, stagiaire, contractuel) et ses fonctions.

Son également concernés les bénévoles, apprentis et stagiaires uniquement majeurs.

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

Comment se procurer l'attestation d'honorabilité ?



Cette « **attestation d'honorabilité** » est délivrée par un système dénommé « SI Honorabilité » accessible par FranceConnect.



<https://honorabilite.social.gouv.fr/>



[Décret n°2024-643 du 28 juin 2024](#)

[Arrêté du 8 juillet 2024](#)

[Arrêté du 8 juillet 2024](#)

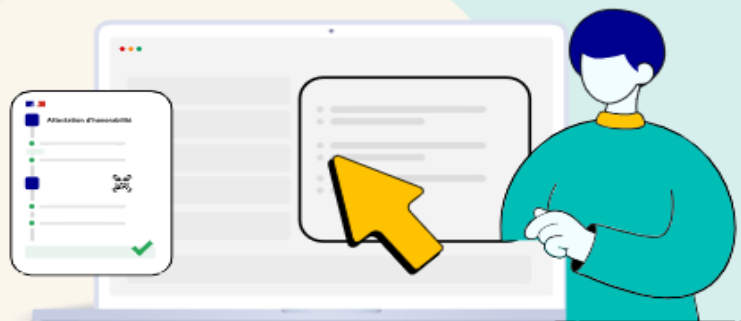
⚠ Vous êtes concernés par la demande d'attestation d'honorabilité si vous travaillez ou intervenez dans les 29 départements qui ont rejoint la démarche : [Consulter les départements concernés](#). Dans le cas contraire, vous ne pouvez pas encore faire de demande d'attestation.



Bienvenue sur le site Attestation d'honorabilité

Le site officiel pour réaliser vos démarches relatives à l'attestation d'honorabilité.

Ensemble,
protégeons les plus vulnérables



J'ai besoin d'une attestation d'honorabilité

L'attestation d'honorabilité est un document qui garantit que je n'ai pas de condamnation qui empêche d'exercer ou intervenir auprès des mineurs.

[En savoir plus sur la demande d'une attestation](#)



J'ai besoin de vérifier une attestation d'honorabilité

Je vérifie l'authenticité de l'attestation d'honorabilité qui m'est présentée.

[En savoir plus sur la vérification d'une attestation](#)

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

Qui fait la demande d'attestation d'honorabilité ?



Cette **attestation d'honorabilité** est **délivrée à l'agent** qui en fera la demande, certifiant qu'il n'a aucune incapacité à intervenir auprès de mineurs.

Etape 1 : Demande par
l'intéressé d'une attestation
sur le portail dédié



Etape 2 : Instruction de la
demande par le département
et délivrance d'une
attestation



Etape 3 : Transmission à
l'employeur (par le
demandeur)



[Décret n°2024-643 du 28 juin 2024](#)
[Arrêté du 8 juillet 2024](#)
[Arrêté du 8 juillet 2024](#)

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

A quel moment l'attestation d'honorabilité doit-elle être présentée à l'employeur ?

Le Président du Conseil départemental
délivre l'attestation à l'agent public



Avant tout recrutement =

L'agent public communique une attestation datée de moins de 6 mois à son nouvel employeur

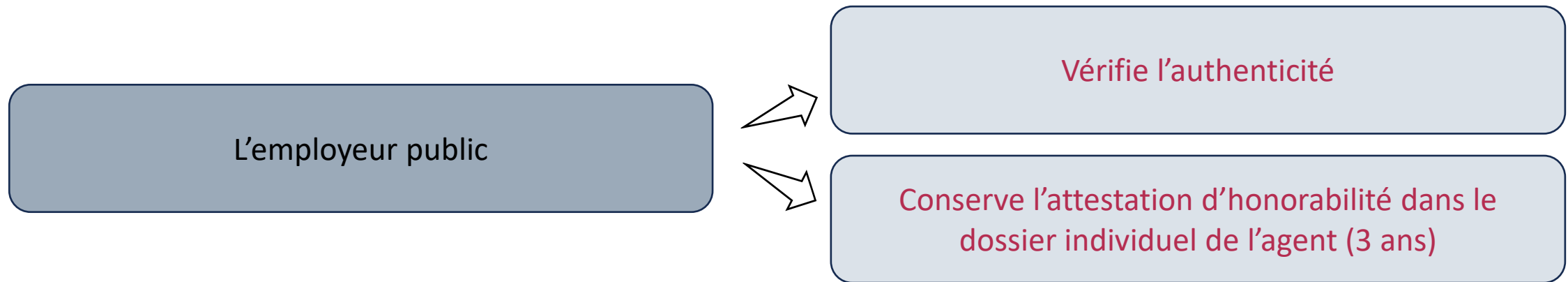
Contrôle régulier =

L'agent public présente une nouvelle attestation tous les 3 ans, datée de moins de 6 mois

Bon à savoir : A compter du déploiement du dispositif (1^{er} juillet 2025 pour la Charente), les employeurs publics disposent d'un délai de 6 mois pour obtenir une attestation des personnes visées par le contrôle

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

Comment est vérifiée et conservée l'attestation d'honorabilité ?



Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

Que doit contrôler l'employeur public ?

2 situations peuvent se présenter

1^{er} cas: Transmission de l'attestation

2nd cas : Absence de transmission de l'attestation

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

Que doit contrôler l'employeur public ?

1^{er} cas: Transmission de l'attestation

« Ne fait l'objet d'aucune incapacité d'exercice »



L'attestation comporte
2 mentions :

« Ne fait l'objet d'aucune mise en examen ou
condamnation non définitive inscrite au FIJAISV »



Absence d'incapacité

Incapacité :
Suspension

Attestation d'honorabilité : contrôle des antécédents judiciaires

Que doit contrôler l'employeur public ?

2nd cas: Pas de transmission



Incapacité :

Motif de refus de recrutement
Fin mise à disposition ou détachement
Changement d'affectation
Fin de fonction (ex: procédure disciplinaire)

Le ministère du travail préconise d'interroger la personne sur les raisons de non délivrance de l'attestation (difficultés techniques), avec possibilité de saisir les services du département (R.133-10 et -11 du CASF

Je n'ai pas obtenu d'attestation d'honorabilité à cause d'incapacité(s) à exercer auprès de mineurs, quelles sont mes voies de recours ?

Si vous faites l'objet d'une incapacité d'exercice, l'attestation d'honorabilité ne vous a pas été délivrée et vous ne pouvez pas intervenir au sein d'une structure soumise au contrôle des antécédents judiciaires.

Vous pouvez demander à être relevé de votre incapacité dans les conditions prévues à l'article 132-21 du code pénal ainsi qu'aux articles 702-1 et 703 du code de procédure pénale :

- En portant votre demande auprès du Procureur de la République ou du Procureur Général (qui transmettra à la juridiction compétente c'est-à-dire le tribunal correctionnel qui a prononcé la condamnation).
- La demande peut être effectuée au plus tôt dans un délai de 6 mois après la décision initiale de condamnation.

Votre demande devra contenir les éléments suivants :

- La date de la condamnation ;
- Les lieux où vous avez résidé depuis votre condamnation (ou depuis votre libération si vous avez été incarcéré).

II- ACTUALITÉS STATUTAIRES À VENIR

Projet de décret relatif aux régimes indemnitaires

Un projet de décret modifiant certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale a reçu **un avis favorable** de la part des membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) lors de sa séance du 12 mars 2025.

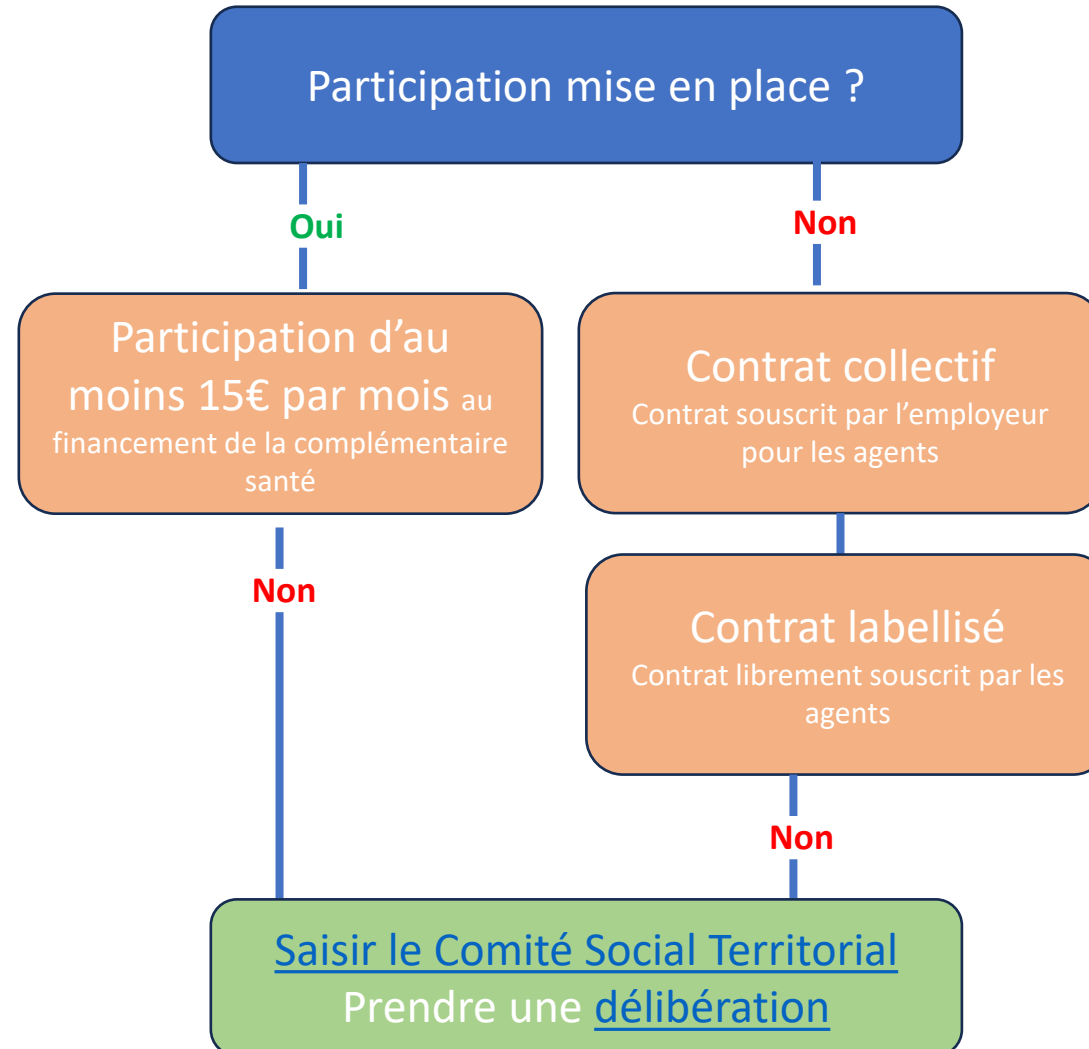
Le décret actualise l'intitulé et plusieurs dispositions du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pour prendre en compte l'entrée en vigueur du CGFP.

Il tire également la conséquence du déploiement du RIFSEEP pour certains corps équivalents de l'Etat en actualisant le tableau des équivalences provisoires du décret.



La protection sociale complémentaire : **risque santé**

Participation obligatoire pour les employeurs publics à compter du 1^{er} janvier 2026



La protection sociale complémentaire : **risque prévoyance**

Quelques rappels

Chaque collectivité adhérente à la **convention de participation du CDG 16** avec TERRITORIA Mutuelle doit :

- Désigner un ou plusieurs **référénts** auprès de Territoria via un [formulaire](#) pour accéder à une plateforme
- Se connecter chaque mois pour **recupérer le précompte** et ainsi déterminer le taux de cotisation de chaque agent ainsi que de déterminer quels agents peuvent bénéficier de la participation employeur
- Informer chaque agent qu'il peut créer un **compte en ligne** qui lui permettra de déclarer un passage à demi traitement
- **Déclarer les CMO** dès qu'un agent passe à demi traitement afin que Territoria puisse indemniser l'agent
- **Clôturer chaque sinistre** une fois terminée (reprise de l'agent, retraite pour invalidité ...)



Une [procédure](#) est à votre disposition pour toute utilisation de la plateforme

La protection sociale complémentaire : **risque prévoyance**

Vos interlocuteurs

INTERLOCUTEURS

05 87 79 01 79 ou

▶ **N°Cristal** 0 970 818 718

APPEL NON SURTAXE

Une question?

Adhésion

Service médical

Ouverture de sinistres

Prestations/ liquidations

Cotisations/ précomptes

Référent technique

Un mail dédié

adhesion-prevoyance@territoria-mutuelle.fr

cellule.medicale@territoria-mutuelle.fr

ouverture@territoria-mutuelle.fr

prevoyancegestion@territoria-mutuelle.fr

etat-de-cotisations@territoria-mutuelle.fr

reftech@territoria-mutuelle.fr

III. JURISPRUDENCES

La demande de rupture anticipée du contrat ne vaut pas démission de l'agent

Un agent, recruté par une commune en qualité d'agent spécialisé principal des écoles maternelles (ATSEM), avait informé cette dernière de sa volonté de rompre de manière anticipée son contrat de travail en raison de son admission à l'école d'auxiliaire de puéricultrice. Le maire de la commune a pris acte de la démission de l'intéressé.

Le juge rappelle que **la démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent contractuel, marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions, et qui ne doit pas être donnée sous une contrainte de nature à vicier son consentement.**

En l'espèce, l'agent a, par lettre adressée au maire, déclaré solliciter une rupture anticipée de son contrat de travail tout en précisant que cette demande **ne devait pas être regardée comme une demande de démission, sauf à lui faire perdre le bénéfice, notamment, du versement des allocations chômage.**

L'agent ne pouvant ainsi être regardé comme ayant manifesté une volonté non équivoque de démissionner, le juge a considéré que la commune devait être regardée comme ayant licencié l'agent, **sans aucun motif.**

[CAA Marseille, 25 mars 2025, n°24MA00486](#)

Indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie

Pour rappel, lorsqu'un agent public s'est trouvé du fait d'un congé de maladie dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours d'une année civile donnée, les congés peuvent être reportés dans la limite de 4 semaines et pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de cette année (CE, avis, 26 avril 2017, n°406009). En outre, en cas de fin de relation de travail, la directive 2003/88/CE prévoit la possibilité de verser une indemnité de congés non pris.

Dans le cas d'espèce, un fonctionnaire a été admis à la retraite le 23 janvier 2022 après avoir été placé en CLM puis en CLD. Cet agent a demandé l'indemnisation de ses congés annuels non pris. La commune a indemnisé ces congés dans la période de 15 mois précédant la fin de la relation de travail mais a refusé l'indemnisation des congés annuels non pris plus anciens (2017, 2018 et 2019 – date de placement en CLM et CLD).

La CAA de Versailles avait considéré que le délai de 15 mois ne s'imposait pas aux demandes d'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la fin de la relation de travail, de sorte que la demande d'indemnisation des congés annuels non pris durant la période de CLM et CLD (2017 à 2019) doit être satisfaite.

Le Conseil d'État annule cette décision. Il considère que la limitation à un délai de 15 mois s'applique tant au report des congés annuels non pris qu'à leur indemnisation. Il ajoute que la circonstance selon laquelle le délai laissé à l'agent, après la fin de la relation de travail, pour demander cette indemnisation n'est pas limité à 15 mois (prescription quadriennale) est sans incidence.

Ainsi, les congés annuels acquis et non pris au cours du CLM et du CLD, au titre des années 2017, 2018 et 2019 ne peuvent pas être indemnisés dès lors que, à la date de départ à la retraite fixée au 23 janvier 2022, les délais de 15 mois suivant la fin de chacune de ces années - durant lesquels les droits à congés annuels ouverts au titre de ces années pouvaient être reportés - étaient expirés.

[Conseil d'Etat, 4 avril 2025, n°487840](#)

IV. ACTUALITÉS DE VOTRE CDG

Promotion interne

La campagne de **promotion interne 2025** des grades soumis aux quotas est en cours.

Pour votre information :

- Les **listes d'aptitude** paraîtront 1^{ère} quinzaine de juillet avec un **effet au 15/07/2025**
- Chaque collectivité ayant présenté un dossier recevra un courrier réponse

Campagne 2026 : anticipez !

- Vérifiez dès à présent si vos agents remplissent les conditions pour l'année 2026
 - Conditions statutaires d'ancienneté et de grade
 - Conditions de formation obligatoire
- Anticipez si nécessaire une demande de dispense de formation auprès du CNFPT



Élections professionnelles – Décembre 2026

Les prochaines élections professionnelles se dérouleront en décembre 2026.

Pour mémoire, elles permettent l'élection des représentants du personnel aux instances suivantes :

- Comité Social Territorial
- Commissions Administratives Paritaires
- Commission Consultative Paritaire



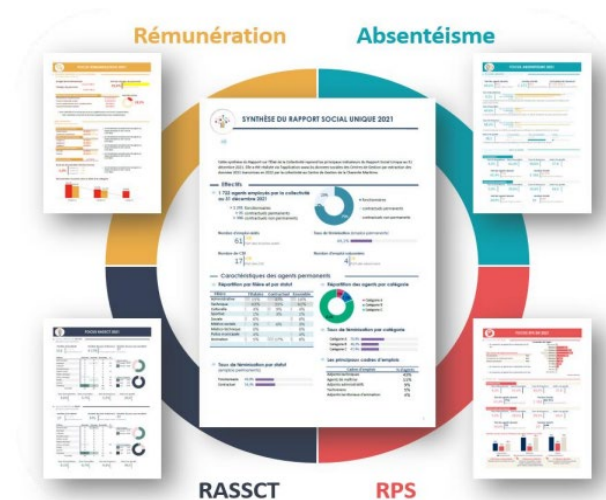
Rétroplanning prévisible :

- Dès aujourd'hui : **transmettre au CDG tous les actes** des agents de votre collectivité afin de mettre à jour le SIRH
- **Compléter CIVIL NET RH** sur l'onglet « le personnel » et vérifier que la liste du personnel correspond aux agents présents dans la collectivité
- Au plus tard le 15/01/2026 : vous devrez **déclarer vos effectifs présents au 01/01/2026** afin de savoir si vous devez mettre en place un CST local ou si vous souhaitez mettre en place un CST commun. Pour cela, le CDG vous transmettra sur le dernier trimestre 2025 la liste des effectifs que vous devrez vérifier et corriger le cas échéant.
- Des informations sur les échéances et le déroulement des élections vous seront transmises tout au long des opérations.

Rapport Social Unique – Campagne 2025

- Envoi des identifiants de connexion aux collectivités : 7 mai
- Début de la campagne : 15 mai
- Fin de campagne : 31 octobre (pas de report)
- Le portail « Données sociales » est inchangé
- En ligne sur le site du CDG :
 - le guide préparatoire
 - le guide utilisateur
 - la FAQ
- Envoi systématique après validation de votre RSU de la synthèse et des focus

La synthèse et les focus du RAPPORT SOCIAL UNIQUE



Conseil Médical - dématérialisation

Afin de faciliter la saisine de l'instance et le suivi des dossiers

- Gain de temps
- Suppression des frais postaux
- Sécurisation et protection des données médicales et personnelles



V. FOCUS

Le régime indemnitaire

Références juridiques

- Code Général de la Fonction Publique
- [Décret n°91-875 du 6 septembre 1991](#) pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- [Décret n°2010-997 du 26 août 2010](#) relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés
- [Décret n°2014-513 du 20 mai 2014](#) portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- [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

Propos introductifs

Le régime indemnitaire désigne l'ensemble des **primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire** dont l'agent peut bénéficier, après service fait, en complément des éléments obligatoires de rémunération.

Il est composé d'**avantages en espèces** qui sont liés au grade, à l'emploi, aux fonctions, à l'engagement professionnel ou aux sujétions. Il peut également tenir compte des résultats collectifs du service.

Son caractère **facultatif** le différencie des éléments obligatoires de la rémunération pour lesquels l'organe délibérant ne dispose d'aucun pouvoir de décision et d'aucune marge de manœuvre.

Sommaire

- 1) Les objectifs du régime indemnitaire
- 2) Les principes fondamentaux gouvernant le régime indemnitaire
- 3) La variété des outils du régime indemnitaire
- 4) La structuration du RIFSEEP, principal outil du régime indemnitaire
- 5) La mise en place du RIFSEEP au sein de la collectivité
- 6) Les bénéficiaires du RIFSEEP
- 7) La modulation du régime indemnitaire (*focus : l'absence en raison d'un congé pour raison de santé*)
- 8) Les modalités pratiques de versement du régime indemnitaire

Les objectifs du régime indemnitaire

Les objectifs du régime indemnitaire

Un choix financier

Les marges de manœuvre sont très dépendantes du **niveau de la masse salariale** et du **contexte budgétaire général** de la collectivité ou de l'établissement.

L'attractivité de la collectivité ou de l'établissement

Le régime indemnitaire contribue à **renforcer l'attractivité** de la collectivité et permet de :

- **Faciliter** le recrutement des agents,
- Et **fidéliser** les agents dont le travail donne satisfaction.

Un objectif de valorisation professionnelle

Le **traitement de base** d'un agent de la fonction publique territoriale (FPT) n'est pas négociable même si la collectivité dispose d'une marge d'action concernant la rémunération des agents contractuels.

Le régime indemnitaire permet donc d'**individualiser la rémunération** versée aux agents et d'améliorer le pouvoir d'achat.

Les objectifs du régime indemnitaire

Éléments de rémunération obligatoires



Traitement indiciaire brut (TIB)

Fonctionnaires : fixé réglementairement en fonction du grade et de l'échelon détenus.

Agents contractuels : l'autorité territoriale peut s'inspirer des grilles indiciaires applicables aux fonctionnaires pour fixer le montant.

Indemnité de résidence

Compensation des différences du coût de la vie selon la zone géographique où l'agent public exerce ses fonctions

Supplément Familial de Traitement (SFT)

Montant versé en fonction du nombre d'enfants à charge

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Montant attribué mensuellement au fonctionnaire en fonction de l'emploi occupé ou en raison d'une responsabilité ou d'une technicité particulière

Les objectifs du régime indemnitaire

Éléments de rémunération **facultatifs**



Régime indemnitaire
(primes et indemnités)

Versé à l'agent en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute, dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève.

La mise en place ou la refonte d'un régime indemnitaire peut avoir notamment pour objectifs de :

- **Valoriser le travail des agents**
- **Favoriser l'équité de rémunération**
- **Reconnaître une fonction ou des sujétions particulière(s)** (DGS, travail de nuit,...)
- **Favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme.**

*Une fois le régime indemnitaire adopté, une collectivité est tenue de prévoir, chaque année, les **crédits budgétaires** correspondant aux primes qu'elle a instituées ([CAA Nancy, 17 novembre 2020, n° 19NC01720](#)).*

Les principes fondamentaux gouvernant le régime indemnitaire

Les principes fondamentaux gouvernant le régime indemnitaire

Le principe de libre administration des collectivités territoriales

Circonscrit part :

Le principe de parité

Le principe de légalité

Le principe d'égalité

Le principe de libre administration des collectivités territoriales

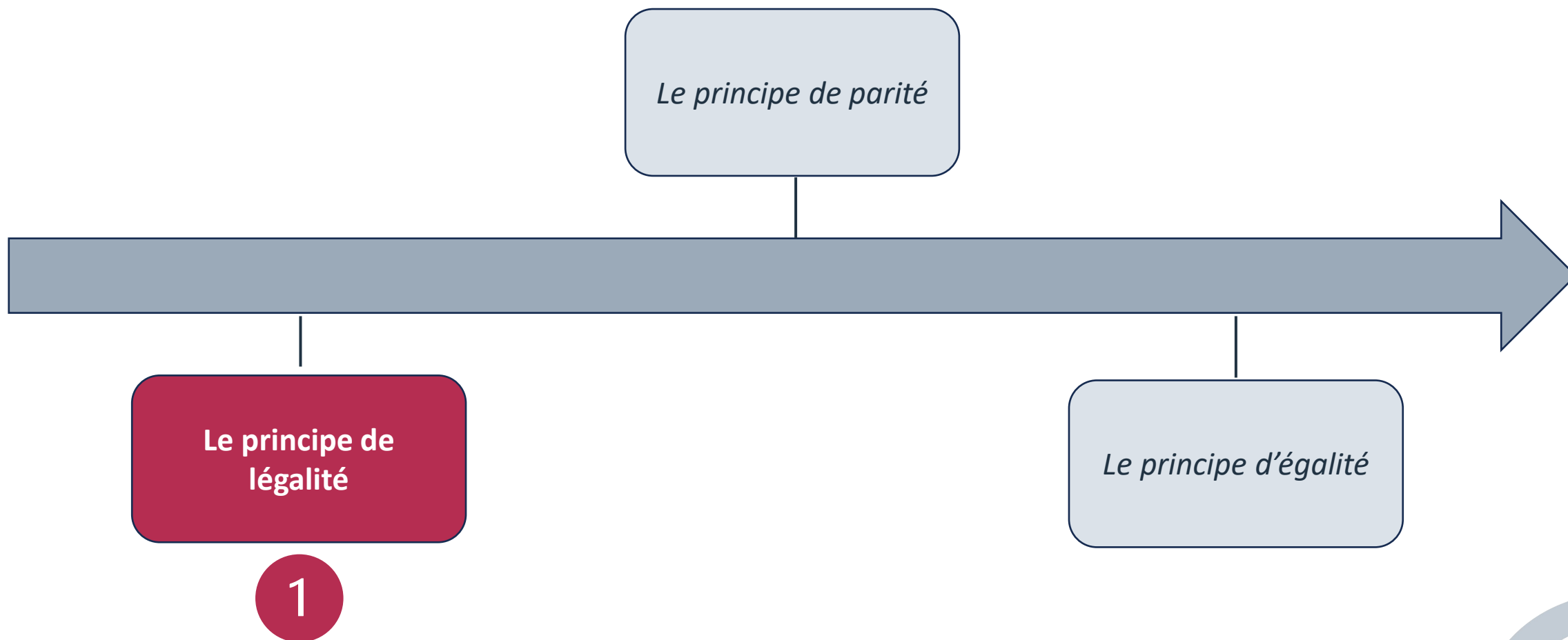
Rappel

« *Les collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences* » ([article 72 de la Constitution du 4 octobre 1958](#))

→ Les organes délibérants peuvent décider de mettre en place ou non un régime indemnitaire.

- Il n'appartient plus aux services de l'Etat de lister les textes pouvant être utilisés par les collectivités territoriales et les établissements publics relevant de la Fonction Publique Territoriale pour leur régime indemnitaire : cela relève de **la compétence de l'organe délibérant**.
- L'organe délibérant est donc **souverain** dans l'attribution d'un régime indemnitaire et pour la détermination de ses conditions de versement, selon certaines limites qui seront exposées ci-après.

Les principes fondamentaux gouvernant le régime indemnitaire



Le principe de légalité

Rappel

« Pas de prime sans texte » : aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux agents territoriaux en l'absence d'un texte l'instituant expressément.

Selon l'[article L. 712-1 du CGFP](#), « Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant : (...) 4° Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire ».

- L'assemblée délibérante ou l'autorité territoriale ne disposent d'aucun pouvoir normatif leur permettant de créer une prime. Leur compétence est strictement **encadrée par les textes**. Ainsi, une prime qui n'existe pas pour un corps de référence de la fonction publique d'Etat ne peut être instituée dans la fonction publique territoriale, **sauf si un texte spécifique le prévoit** ;
- Une collectivité doit s'appuyer, soit sur les textes propres à la Fonction Publique Territoriale, soit sur les textes de la Fonction Publique d'Etat **au titre du principe de parité**.

Le principe de légalité



Dès lors qu'un texte instituant une prime ou une indemnité est supprimé, les délibérations y faisant référence **n'ont plus de base légale et le versement de ces dernières devient illégal.**

Les organes délibérants doivent donc mettre à jour leur délibération au fur et à mesure des modifications législatives et/ou réglementaires impactant le régime indemnitaire de la FPT.

Exemple : les textes relatifs à l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP) ont été abrogés à compter du 1^{er} janvier 2017.

Depuis cette date, à défaut de base légale, une collectivité territoriale ne peut donc plus verser cette indemnité, nonobstant la circonstance que la délibération octroyant aux agents le bénéfice de l'indemnité n'ait pas été abrogée ([CAA Toulouse, 18 juillet 2023, n° 21TL02143](#) ; [TA Toulon, 22 mai 2023, n° 2003626](#)).

Les principes fondamentaux gouvernant le régime indemnitaire

2

Le principe de parité

*Le principe de
légalité*

Le principe d'égalité

Le principe de parité

*« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, **dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat** » ([article L.714-4 du CGFP](#))*

- Bien que la mise en place du régime indemnitaire relève de la compétence exclusive des organes délibérants, **il ne peut pas être plus favorable** que celui prévu pour les agents de la fonction publique d'Etat exerçant des fonctions équivalentes ([CE, 4 juillet 2024, n°462452](#)) ;
- Les [annexes 1](#) et [2](#) du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 ont fixé des **tableaux d'équivalence entre les corps de la FPE et les cadres d'emplois de la FPT**, afin d'identifier les primes et indemnités pouvant s'appliquer à chaque cadre d'emplois ;

 *Le régime indemnitaire de référence est une limite maximale : pour chacun des éléments qui le composent, l'organe délibérant peut décider de l'appliquer à **l'identique**, de l'appliquer de façon **restreinte** ou de **ne pas l'appliquer**. L'organe délibérant peut ainsi retenir des montants de référence **inférieurs** et des conditions de versement plus **restrictives** que ceux applicables aux fonctionnaires de l'Etat ([CE 4 juillet 2024 n°462452](#)).*

- Les primes et indemnités applicables dans la FPE constituent un **plafond** que les organes délibérants des collectivités territoriales ne peuvent pas dépasser ([article 1^{er} alinéa 1 du décret du 6 septembre 1991](#)).

Les exceptions au principe de parité

Les cadres d'emplois exclus

*Certains cadres d'emplois sont exclus de l'application du principe de parité et disposent de leur **propre régime indemnitaire**.*



- Cadre d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres ([article L. 714-13 du CGFP](#))
- Cadre d'emplois de la filière médico-sociale ([article L. 714-10 du CGFP](#))
- Cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels ([article L. 415-5 du CGFP](#) et [décret n°90-850 du 25 septembre 1990](#)).

L'intéressement collectif

A côté du régime indemnitaire fixé en référence à celui de l'Etat, les collectivités et établissements peuvent instituer, après avis du Comité Social Territorial, une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services ([article L. 714-7 du CGFP](#)).



Les exceptions au principe de parité

Les avantages collectivement acquis

Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de **complément de rémunération** que les collectivités et leurs établissements ont mis en place, **sont maintenus au profit de l'ensemble de leurs agents publics** ([article L. 714-11 du CGFP](#)).



Pour continuer à être versés, les avantages collectivement acquis doivent :

- Avoir été mis en place par délibération avant la publication de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,
- Être pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement,
- Être maintenus au profit de l'ensemble des agents, par délibération.

Ces avantages peuvent être maintenus à titre individuel lors de l'affectation d'un agent :

- D'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de l'établissement public,
- D'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération.

Prime de départ à la retraite et prime de fin d'année



Une prime de départ en retraite ou une « prime de fin d'année » (ou 13^{ème} mois) peut-elle être versée aux agents publics ?

Réponses ministérielles : [QE n°38145 du 8/06/2021](#) et [QE n°01222 du 22/05/2025](#)

Rappel

- Aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée à un agent territorial **si elle n'est pas autorisée expressément par un texte législatif ou réglementaire.**
- L'organe délibérant ne dispose **d'aucun pouvoir normatif** lui permettant de créer une prime.
- Une collectivité territoriale ne peut pas attribuer une prime exceptionnelle **si une telle prime n'existe pas au sein de l'État** ([QE n° 15568 JO Sénat du 27 août 2015](#)).

Prime de départ à la retraite et prime de fin d'année



Deux solutions peuvent être proposées comme alternative à ces deux types de primes :

1) Augmenter, si la délibération le permet, le régime indemnitaire existant des agents :

- **Il convient de vérifier** s'il est possible, notamment, de l'augmenter au regard des critères d'attribution, des cadres d'emplois éligibles, des montants maximums, définis dans la délibération.
- **Il convient d'être attentif** au caractère exceptionnel de la prime. En effet, l'augmentation du régime indemnitaire des agents doit reposer sur des critères prévus dans la délibération. En fonction des critères retenus, il convient de vérifier que l'augmentation de la prime ne devienne pas pérenne *(ne pas augmenter une prime qui aurait pour simple critère l'exercice effectif des fonctions, dans la mesure où il serait difficile d'expliquer une baisse d'une année sur l'autre alors que l'agent exerce toujours les mêmes fonctions).*

Prime de départ à la retraite et prime de fin d'année



2) Recourir à l'action sociale, compétence obligatoire :

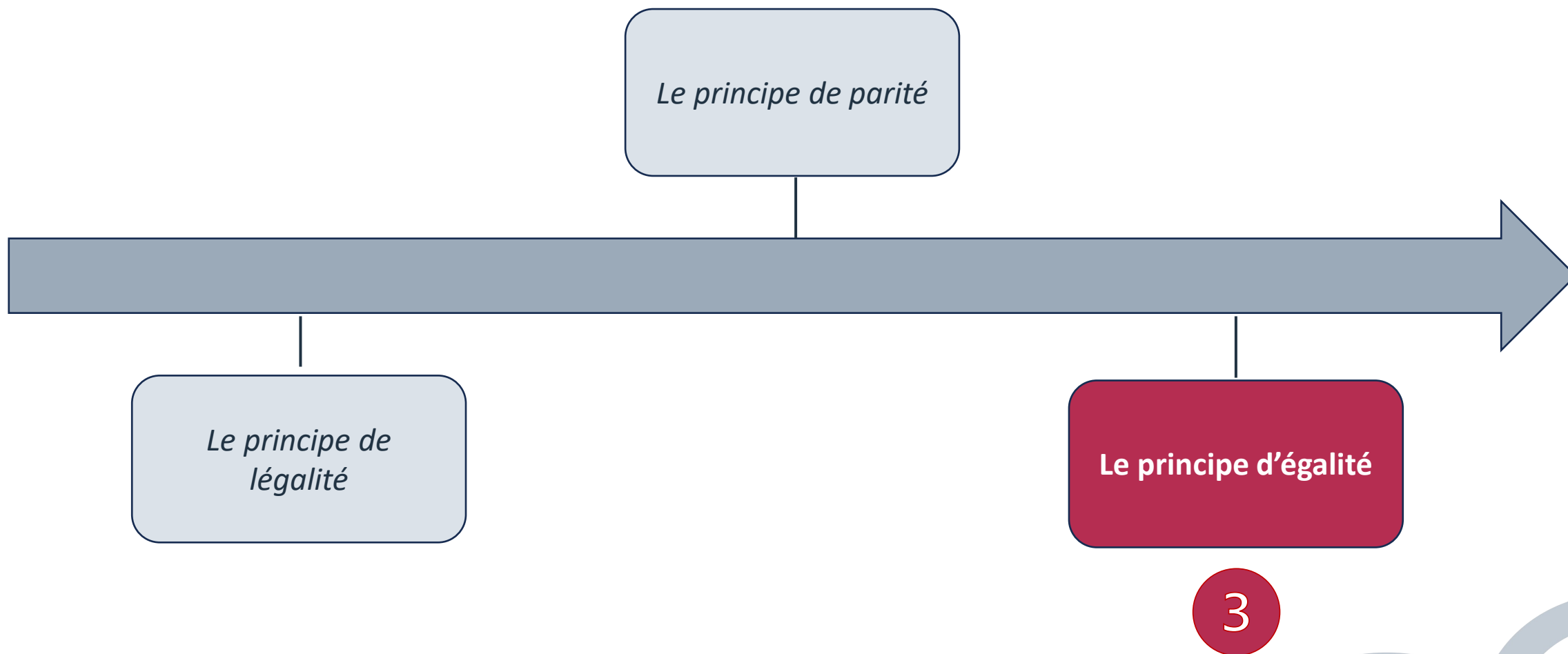
Rappel du principe : Les collectivités territoriales doivent faire bénéficier leurs agents de prestations d'action sociale visant à améliorer leur vie quotidienne dans des conditions qu'elles déterminent librement.

La mise en œuvre de l'action sociale par la collectivité se réalise par le biais **d'une délibération prise après avis du comité social territorial** (articles L. 253-5 et L. 731-4 du CGFP).

Les prestations d'action sociale mises en place par les collectivités territoriales n'étant pas assimilées à de la rémunération, elles **ne sont pas assujetties au principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat**. Les prestations servies et les montants attribués peuvent donc différer de ceux attribués aux agents publics de l'Etat ([Rép. Min., n° 32690, JO Sénat, 2 août 2001](#)).

Les prestations servies peuvent être collectives ou individuelles.

Les principes fondamentaux gouvernant le régime indemnitaire



Le principe d'égalité

Il convient d'octroyer un régime indemnitaire similaire aux agents placés objectivement dans des situations identiques.

- 1) Le principe d'égalité s'applique **par catégorie de personnels**. Il concerne tous les agents relevant du statut général des fonctionnaires territoriaux, titulaires ou stagiaires, mais aussi les agents contractuels de droit public ;
- 2) Néanmoins, le juge administratif n'exclut pas la possibilité de **moduler** l'application du régime indemnitaire et d'introduire ainsi une **différenciation** entre les agents dès lors qu'elle se fonde sur des **critères objectifs** comme les fonctions ou missions accomplies par les agents ([CE, 7 juin 2010, n°312506](#)) ;
- 3) L'exclusion dans la délibération d'une catégorie d'agents pouvant prétendre à une prime doit être justifiée par une circonstance particulière et donc être motivée ([CE, 14 avril 1995, n°127777](#)) ;
- 4) Seule une **disproportion manifeste** entre la différence de montant du régime indemnitaire et la différence de situation pourrait justifier l'annulation de la délibération instaurant le régime indemnitaire par le juge administratif ([CE, Assemblée, 28 juin 2002, n°220361](#)).

La variété des outils du régime indemnitaire

La variété des outils du régime indemnitaire

Une liste officielle ?

Il n'existe pas de liste officielle recensant l'ensemble des primes et indemnités susceptibles d'être allouées aux agents publics territoriaux.

Elles peuvent toutefois être regroupées en 3 catégories :

Primes et indemnités liées aux fonctions, sujétions et contraintes professionnelles

Primes et indemnités liées à la manière de servir

Primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais



La variété des outils du régime indemnitaire

Exemples (liste non exhaustive)

<i>Primes et indemnités liées aux fonctions, sujétions et contraintes professionnelles</i>	<i>Primes et indemnités liées à la manière de servir</i>	<i>Primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais</i>
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) <i>(part RIFSEEP)</i>	Complément de traitement indiciaire (CIA) <i>(part RIFSEEP)</i> Indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) <i>(part variable)</i>	Indemnité de frais de déplacement
Indemnité pour travail des dimanches et jours fériés		Forfait mobilités durables
Indemnité d'astreinte		Indemnité pour changement de résidence administrative
Indemnité d'intervention		Indemnité de stage ou de formation
Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)		...
Indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) - <i>part fixe</i> ...		

La structuration du RIFSEEP

Le RIFSEEP

Objectif d'harmonisation et d'unification : le RIFSEEP

Depuis la parution du **décret n°2014-513 du 20 mai 2014** qui a instauré le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la fonction publique d'Etat (RIFSEEP), ce régime est **devenu l'outil indemnitaire de référence dans la Fonction Publique.**

Ce régime a vocation à :

- **S'appliquer aux fonctionnaires territoriaux, par équivalence entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de la FPE,**
- **Se substituer à tous les régimes indemnitaires existants** notamment à l'IAT, l'IFTS, l'IEMP et notamment la prime de fonctions et de résultats (PFR) ainsi qu'à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS).

Le RIFSEEP

Les composantes du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend deux parts :

IFSE

(Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)

Part fixe



Fixée selon le **niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.**

Fixée selon **l'expérience professionnelle.**

CIA

(Complément indemnitaire annuel)

Part variable



Fixé selon **l'engagement professionnel et la manière de servir.**

Le RIFSEEP

IFSE



Répartition en groupes de fonctions



*Permettent de
déterminer le montant
de l'IFSE*

Les fonctions occupées par les fonctionnaires sont réparties au sein de **groupes de fonctions**.

Un arrêté ministériel détermine :

- pour chaque corps, le **nombre** de groupes de fonctions,
- les montants **minimaux** de l'indemnité applicables à chaque grade,
- les montants **maximaux** afférents à chaque groupe de fonctions, et ceux applicables aux agents logés par nécessité de service.

La circulaire du 5 décembre 2014 préconise, **pour l'Etat**, de prévoir, **au plus**, sous réserve de spécificités particulières :

Catégorie A	4 groupes de fonctions
Catégorie B	3 groupes de fonctions
Catégorie C	2 groupes de fonctions

Cette répartition ne s'impose pas dans la Fonction Publique Territoriale

Le RIFSEEP

IFSE



Détermination des montants

L'assemblée délibérante fixe librement les plafonds annuels pour chaque groupe de fonctions dans la limite des montants prévus pour les agents de l'Etat.

Les collectivités peuvent décider que les agents appartenant à un même groupe de fonctions :

- bénéficient du même montant,
- ou bénéficient de montants différents, sous réserve de la mise en place de critères de modulation.

 *S'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les montants dans la limite des plafonds de la FPE, les montants sont **dictés par le budget de la collectivité.***

Le RIFSEEP

IFSE



Critères de répartition entre les groupes

Les emplois/postes sont répartis au sein de différents groupes au regard de **3 critères professionnels** :

<u>Critère 1</u> Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<u>Critère 2</u> Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	<u>Critère 3</u> Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
<i>Responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projets.</i>	<i>Valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.</i>	<i>Contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.</i>

Ces critères ne s'imposent pas dans la Fonction Publique Territoriale

Le RIFSEEP



Points de vigilance : ces critères doivent être expressément prévus dans la délibération

- Les critères d'attribution, définis par l'organe délibérant, permettent à l'autorité territoriale de **fixer le montant** du régime indemnitaire lors de l'attribution individuelle à chaque agent.
- En vertu du principe de libre administration, les collectivités **ne sont pas tenues** par les critères fixés dans la FPE. Elles peuvent s'en inspirer néanmoins.
- Ainsi, les employeurs locaux peuvent choisir de fixer leurs propres critères en fonction du contexte local. Toutefois, ils ne pourront pas établir des critères étrangers aux fonctions, par exemple ceux liés à la manière de servir.

Le RIFSEEP

Les différents **indicateurs** possibles :

<u>Critère 1</u> Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<u>Critère 2</u> Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	<u>Critère 3</u> Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
- Responsabilité d'encadrement - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie - Responsabilité de coordination - Responsabilité de projet ou d'opération - Responsabilité de formation d'autrui - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) - Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif).	- Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) - Complexité - Niveau de qualification - Temps d'adaptation - Difficulté (exécution simple ou interprétation) - Autonomie - Initiative - Diversité des tâches, des dossiers ou des projets - Simultanéité des tâches, dossiers ou projets - Influence et motivation d'autrui - Diversité des domaines de compétences.	- Vigilance - Risques d'accident - Risques de maladie professionnelle - Valeur du matériel utilisé - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - Valeur des dommages - Responsabilité financière, juridique... - Effort physique - Tension mentale, nerveuse - Confidentialité - Relations internes - Relations externes - Facteurs de perturbation.

Le RIFSEEP

IFSE

Prise en compte de l'expérience professionnelle

Connaissance acquise par la pratique

Se distingue de l'ancienneté qui se matérialise par l'avancement

Se distingue de l'engagement et de la manière de servir (pris en compte au titre du CIA)

*L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle acquise au cours de la carrière dès lors qu'elle se fonde sur des **critères précis et objectifs** permettant d'apprécier de manière **individualisée** la situation de chaque agent ([CAA Bordeaux, 15 décembre 2022, n°20BX04113](#)).*

Le RIFSEEP

IFSE

Réexamen

Dans la FPE, le montant de l'IFSE fait l'objet d'un **réexamen** :

Cette obligation de réexamen s'applique dans la Fonction Publique Territoriale



- En cas de changement de groupe de fonctions,
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions,
- **Au moins tous les 4 ans**, en l'absence de changement de poste ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.



Les dispositions qui prévoient la possibilité d'un réexamen "au moins tous les quatre ans" ne font pas obstacle au réexamen de la situation de l'agent avant l'écoulement de ce délai ([CAA Marseille, 18 juin 2014, n°23MA01361](#)).

Le RIFSEEP

IFSE

Réexamen

Réexamen = revalorisation automatique ?

Le réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique, toute réévaluation devant être, en tout état de cause, justifiée au regard des critères définis par la délibération, qui peut s'inspirer de ceux prévus à l'Etat.



Toutefois, une collectivité peut, par exemple, choisir une fréquence de réexamen de l'IFSE distincte de celle prévue pour les agents de l'Etat, sans aller au-delà de ce qui est prévu dans la FPE (soit 4 ans).

Le RIFSEEP

CIA

Critères d'appréciation

→ Expressément prévus
dans la délibération

Sont appréciés pour l'attribution du CIA, par exemple :

- La valeur professionnelle de l'agent,
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Son sens du service public,
- Sa capacité à travailler en équipe,
- Sa contribution au collectif de travail.

↙ Il convient de fixer des critères
pour pouvoir justifier ensuite
l'arrêté d'attribution individuelle
du CIA.

*La collectivité est **libre** de fixer ses critères en lien avec la manière de servir de l'agent.*



La réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs peut être prise en compte, principalement pour les agents de catégorie A (circulaire du 5 décembre 2014).

Le RIFSEEP

CIA

Détermination des montants

Un arrêté ministériel détermine, pour chaque groupe de fonctions, **les montants maximaux**.

*Non reconductibles
automatiquement d'une
année sur l'autre*

Les attributions individuelles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant maximal fixé par groupe de fonctions.



S'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les montants dans la limite des plafonds de la FPE, les montants sont aussi dictés par le budget de la collectivité.

La circulaire du 5 décembre 2014 applicable à l'Etat préconise que le CIA n'excède pas :

- 15%** du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la **catégorie A** ;
- 12 %** du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la **catégorie B** ;
- 10%** du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la **catégorie C**.

Ces pourcentages ne s'imposent pas aux collectivités, toutefois il est recommandé de respecter ces préconisations ministérielles.

Le RIFSEEP

CIA

Modalités d'attribution

Critères cumulatifs

Le versement du CIA tient compte de **l'engagement professionnel et de la manière de servir**

Recommandation :
lier le versement du
CIA à l'évaluation
professionnelle

Montant du CIA lié aux appréciations
formulées lors de l'entretien professionnel

Attribution facultative à titre individuel

+ *Le montant versé dépend de la manière de servir. En revanche, une collectivité ne peut pas faire dépendre le versement du CIA de ses impératifs budgétaires (CAA Versailles, 1^{er} avril 2021, n° 18VE02503).*



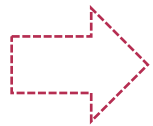
Points de vigilance

- Obligation pour les collectivités et établissements :
 - de **déterminer les plafonds applicables** à chacune des deux parts du RIFSEEP
 - et **d'en fixer les critères d'attribution.**
- Il appartient ainsi à l'organe délibérant de **fixer les modalités de mise en œuvre du CIA :**
 - le montant maximal par groupe de fonctions,
 - les taux et les critères de modulation applicables,
 - les conditions d'attribution,
 - la périodicité du versement.

Remarque sur la définition des plafonds applicables

A l'intérieur de chaque groupe de fonctions, l'organe délibérant fixe les **montants plafonds** applicables à l'IFSE et au CIA que l'autorité territoriale ne peut dépasser lors de l'attribution individuelle.

Les montants plafonds sont **librement déterminés** dans le respect du principe de parité.



Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, la collectivité détermine les plafonds applicables à l'IFSE et au CIA et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ([article L. 714-5 du CGFP](#)).



Le montant plafond indiqué pour un agent à temps non complet est proratisé en fonction du temps de travail.

Le RIFSEEP

Exemple de montants maximaux de l'IFSE et du CIA

Cadre d'emplois	Corps d'équivalence	Groupes	IFSE		CIA (montant max. annuel)
			Montant max. annuel	Montant max. mensuel	
Techniciens territoriaux	Techniciens supérieurs du développement durable	Groupe 1	19 660 €	1 638 €	2 680 €
		Groupe 2	18 580 €	1 548 €	2 535 €
		Groupe 3	17 500 €	1 458 €	2 385 €

Possible de verser un montant supérieur à condition que le plafond total (IFSE + CIA) ne soit pas dépassé

Le RIFSEEP

Les règles de cumul

Principe : L'IFSE et le CIA sont **exclusifs** de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Par conséquent, **le RIFSEEP n'est pas cumulable avec d'autres primes.**

Exceptions : Les primes et indemnités énumérées par l'arrêté du 27 août 2015 (complété par un arrêté du 21 janvier 2025)

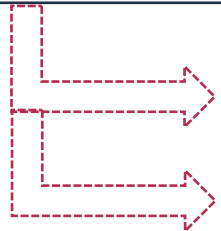
Exemples : les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés, l'indemnité d'astreinte, l'indemnité de maniement de fonds etc.



La circulaire du 5 décembre 2014 précise, de manière non exhaustive, les primes et indemnités de même nature non cumulables avec l'IFSE.

Le maintien du régime indemnitaire antérieur à titre individuel

Le maintien du régime indemnitaire antérieur à titre individuel doit être :



Facultatif

Expressément prévu dans la délibération

Modification de dispositions réglementaires et de bornes indiciaires

Article L. 714-8 du CGFP

L'organe délibérant d'une collectivité peut décider de **maintenir**, à titre individuel, le montant indemnitaire dont bénéficie un fonctionnaire en application des dispositions réglementaires antérieures **si ce montant est diminué** :

- Soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire des services de l'Etat servant de référence ;
- Soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont le fonctionnaire concerné est titulaire.

Le maintien du régime indemnitaire antérieur à titre individuel

Le maintien du régime indemnitaire antérieur à titre individuel

Transfert de personnels dans le cadre d'une coopération locale

CGFP et CGCT

En cas de **changement d'employeur** dans le cadre d'une réorganisation liée à la coopération locale

- L'agent peut conserver, s'il y a intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui lui était applicable.

Dans le cadre de certaines **coopérations intercommunales**

- Conservation pour les fonctionnaires et agents contractuels qui sont transférés d'une commune à un EPCI ou d'une communauté à une commune par suite d'une modification des statuts d'une communauté,
- Conservation pour les agents des services ou parties de service des communes, départements ou régions transférés à une métropole.
- Fusion d'EPCI ou de syndicats mixtes.

La mise en place du RIFSEEP au sein de la collectivité

La mise en place du RIFSEEP au sein de la collectivité

L'avis préalable du Comité Social Territorial (CST)

Le **CST** doit connaître des questions relatives « *aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire* » ([article L. 253-5 du CGFP](#)).

Objet	Avis Préalable du CST
Délibération adoptant le régime indemnitaire	✓ (CAA Nantes, 5 décembre 2023, n°22NT00660)
Délibération modifiant le régime indemnitaire	✓ <i>En cas de modification remettant en cause les orientations stratégiques (CAA Bordeaux, 9 juillet 2020, n°18BX01230*).</i>
Arrêté individuel d'attribution du régime indemnitaire	✗ (CE, 10 mars 2022, n°453854)

Le Président doit informer les membres du CST, dans un délai de 2 mois, des suites données à leur avis
([article R. 254-74 du CGFP](#))

La mise en place du RIFSEEP au sein de la collectivité

La compétence de l'assemblée délibérante

L'assemblée délibérante est la seule compétente pour instituer, **par délibération**, après avis du CST, le régime indemnitaire de ses agents ([article L. 714-4 du CGFP](#)).

Dans les limites imposées par le principe de parité et par les dispositions réglementaires spécifiques à chaque prime ou indemnité, la délibération doit fixer :

- La nature des éléments indemnitaires
- Leurs conditions d'attribution (bénéficiaires, périodicité, critères éventuels de modulation du montant individuel etc.)
- Leur taux moyen
- Les crédits ouverts.

Attention ! Pour la détermination du montant des indemnités, sont seuls pris en compte les emplois inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement effectivement pourvus ([article 2 du décret du 6 septembre 1991](#)).

La mise en place du RIFSEEP au sein de la collectivité

La transmission au contrôle de légalité



Une fois adoptée, la délibération doit être transmise au contrôle de légalité.

La délibération instituant une prime ne peut pas avoir un effet rétroactif, c'est-à-dire prendre effet antérieurement à sa publication et sa transmission au contrôle de légalité ([CE, 17 janvier 1996, n°132186](#))

La mise en place du RIFSEEP au sein de la collectivité

Le rôle de l'autorité territoriale

Sur la base de la délibération, et en fonction de l'enveloppe budgétaire dédiée, l'autorité territoriale détermine, **par arrêté**, **le montant individuel** attribué à chaque agent ([article 2 du décret du 6 septembre 1991](#)).

- ❖ Elle n'est pas tenue d'attribuer un régime indemnitaire à un agent même s'il fait partie des agents potentiellement bénéficiaires, **s'il ne satisfait pas aux critères d'attribution prévus dans la délibération** ([CE, 29 décembre 2014, n°372434](#))
- ❖ **Elle ne peut réduire le montant d'une indemnité sur un critère autre que celui prévu par la délibération.** Par exemple, elle ne peut pas supprimer en totalité le montant d'une prime liée à des sujétions spéciales en raison du fait que l'agent refuse d'exécuter certaines tâches ([CAA Lyon, n°91LY00070, 18 février 1992](#)).
- ❖ Lorsqu'une nouvelle délibération prévoit de nouvelles modalités de versement du régime indemnitaire, l'autorité territoriale est **tenue de la respecter et d'appliquer le régime indemnitaire issu de cette dernière** ([CE, n°304759, 17 mars 2010](#)).

Une délibération qui fixerait directement les montants individuels octroyés à chaque agent serait entachée d'incompétence ([CE, 22 mars 1993, n°116273](#)).

La mise en place du RIFSEEP au sein de la collectivité

Le rôle de l'autorité territoriale

De manière générale, le montant du régime indemnitaire fait l'objet d'un **arrêté d'attribution individuelle** et peut être inscrit dans le **contrat d'engagement** des agents contractuels.



L'arrêté d'attribution individuelle à un agent ne fait pas partie des mesures faisant l'objet d'une obligation de motivation dès lors qu'une décision individuelle fixant le régime indemnitaire d'un agent n'est ni une sanction disciplinaire, ni une décision statuant sur un avantage constituant un droit.

La mise en place du RIFSEEP au sein de la collectivité

Le paiement par le comptable

Le comptable **procède au paiement** après avoir exigé, outre les pièces justificatives générales en matière de rémunération, les pièces suivantes :

- La délibération fixant la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités,
- La décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination fixant le taux applicable à chaque agent.

 *Pour certaines primes et indemnités, des pièces spécifiques peuvent en outre être demandées.*

Les bénéficiaires du RIFSEEP

Les bénéficiaires du RIFSEEP

Les agents éligibles et exclus du régime indemnitaire

✓ Les agents publics éligibles

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires
- Les agents contractuels de droit public
- Les collaborateurs de cabinet
- Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel et les contractuels recrutés directement sur un emploi fonctionnel

*A temps complet ou non complet
A temps plein ou à temps partiel*

✗ Les agents publics exclus

- Les agents contractuels de droit privé (CUI-PEC, CEE, apprentis)
- Les étudiants stagiaires
- Les vacataires
- Les assistants maternels ou familiaux
- Les bénévoles
- Les agents en service civique
- Les personnes en travaux d'intérêt général

Les bénéficiaires du RIFSEEP

La proratisation suivant le temps de travail

Le montant individuel des primes est proratisé :

- Pour les agents à **temps partiel** ([article L.612-5 du CGFP](#))
- Pour les agents à **temps non complet** ([article L.613-3 du CGFP](#))
- Pour les agents qui n'exercent **qu'une partie de l'année** ([article L. 711-1 du CGFP](#)).

Sur la nécessité pour, les collectivités, d'anticiper le départ des agents, en particulier s'agissant du versement d'une prime en lien avec la manière de servir : une administration ne peut refuser d'attribuer un CIA versé au prorata de sa durée de présence à l'un de ses fonctionnaires au motif que ce dernier a été muté en cours d'année dans une autre administration ([TA Toulouse, 15 juillet 2024, n°2201963](#)).

 **Exception** : pour les fonctionnaires CNRACL à temps partiel thérapeutique, l'organe délibérant a la possibilité de prévoir le maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement, c'est-à-dire intégralement (décret n°2010-997 du 26 août 2010).

Les bénéficiaires du RIFSEEP

Exemple de proratisation : le temps partiel

Par principe, l'agent autorisé à travailler à temps partiel **perçoit une fraction du traitement**, de l'indemnité de résidence **ainsi que des primes et indemnités** de toute nature afférentes soit à son grade et à son échelon, soit à l'emploi sur lequel il a été nommé.

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps complet les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné (article L.612-5 du CGFP).

Par dérogation, **dans le cas de services à temps partiel à 80 % ou 90 %**, la rémunération des agents publics est la suivante (article L.612-5 du CGFP) :

Temps partiel à 80%

=

*La rémunération correspond à 6/7ème (85,7%) de la rémunération à temps complet du traitement, **mais également des primes et indemnités.***

La modulation du régime indemnitaire

La modulation du régime indemnitaire

→ Liberté de modulation dans le respect de certaines règles

Principe : Les collectivités et leurs établissements sont libres d'instaurer les critères d'attribution, les taux et les montants qu'ils souhaitent, dans le respect de certaines règles.

- Détermination des modalités de répartition d'une prime, soit en se référant aux textes de l'Etat, soit en précisant ces modalités dans la délibération instaurant la prime ([CE, 6 octobre 1995 n°154766](#))
- L'organe délibérant peut s'aligner sur les critères prévus par le texte de référence de la FPE mais n'est pas tenu de retenir des montants identiques ([CE, 6 octobre 1995 n°154766](#) ; [CE, 7 juin 2010, n°312506](#))
- L'organe délibérant peut instaurer des critères de modulation individuelle spécifiques à la collectivité ([article 2 décret du 6 septembre 1991](#) ; [CE, 7 juin 2010 n°312506](#))
- L'organe délibérant ne peut fixer des critères plus favorables que ceux dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes ([CE, 4 mai 1998 n°164942](#)).

La modulation du régime indemnitaire

→ Les modulations en cas d'absence

Principe : En cas d'absence d'un agent, les textes législatifs et réglementaires prévoient le sort du traitement indiciaire. En revanche, les conditions de maintien du versement du régime indemnitaire ne sont pas prévues dans un grand nombre de cas.

Il existe plusieurs motifs d'absence :

Absence en raison d'un service non fait

Le fonctionnaire placé en état d'absence irrégulière voit son régime indemnitaire **légalement diminué** pour tenir compte du ou des jours d'absence injustifiée.

Absence en raison d'un congé annuel, congé bonifié, RTT, récupération ou jour de CET

La pose de congés **ne prive pas l'agent de son IFSE et de son CIA.**

La modulation du régime indemnitaire

→ Les modulations en cas d'absence

Absence en raison d'une mesure disciplinaire

Mesure de suspension : les primes liées à l'exercice effectif des fonctions ne sont pas versées aux fonctionnaires ([CE, 24 juin 1988, n°75797](#))
(Attention : divergence de rédaction de la réglementation entre les agents fonctionnaires et les agents contractuels).

Exclusion temporaire de fonctions (concerne les fonctionnaires et les contractuels) : elle est **privative** de toute rémunération.

Absence en raison d'un congé lié aux responsabilités parentales

Le régime indemnitaire est **maintenu dans les mêmes proportions que le traitement**, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Absence en raison du droit à la formation

Les agents participant à une action de formation pendant leur temps de service **bénéficient du maintien** de leur rémunération.

L'absence en raison d'un congé pour raison de santé

L'absence en raison d'un congé pour raison de santé

Rappel



Bien que la mise en place du régime indemnitaire relève de la **compétence exclusive des organes délibérants**, le régime indemnitaire **ne peut pas être plus favorable** que celui prévu pour les agents de la Fonction Publique d'Etat (FPE).



L'organe délibérant ne peut décider du maintien du régime indemnitaire d'un agent **que lorsque cette possibilité est, par ailleurs, prévue pour les agents de l'État placés dans la même situation** ([FAQ DGCL du 3 octobre 2019](#)).

L'absence en raison d'un congé pour raison de santé

Dans la Fonction Publique d'Etat, le [décret n° 2024-641 du 27 juin 2024](#) est venu **modifier** les dispositions du [décret n°2010-997 du 26 août 2010](#).

Depuis le 1^{er} septembre 2024, pendant les périodes de **congé de longue maladie (CLM)** et de **congé de grave maladie (CGM)**, les fonctionnaires de l'État bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année,
- 60 % les deuxième et troisième années,
- Les primes restent suspendues en cas de placement en congé de longue durée (CLD).



Jusqu'alors, le décret de 2010 prévoyait une suspension du régime indemnitaire pendant les périodes de CLM, CGM et CLD. Il n'était prévu que le maintien des primes versées pendant le CMO avant sa requalification en CLM, CGM et CLD.

L'absence en raison d'un congé pour raison de santé

Désormais, dans la Fonction Publique d'Etat, le **principe** est le suivant :

Congés pour raison de santé	Sort de l'IFSE
Congé de maladie ordinaire	Suit le sort du traitement
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	Maintien de l'IFSE à 33% la première année et 60% les deux années suivantes
Congé de longue durée	Pas de maintien du régime indemnitaire
CITIS / Accident de service - Maladie professionnelle	Suit le sort du traitement

L'absence en raison d'un congé pour raison de santé

→ Les modalités d'articulation des nouvelles dispositions du décret du 27 juin 2024 avec les règles de maintien prévues dans la délibération de la collectivité

Rappel

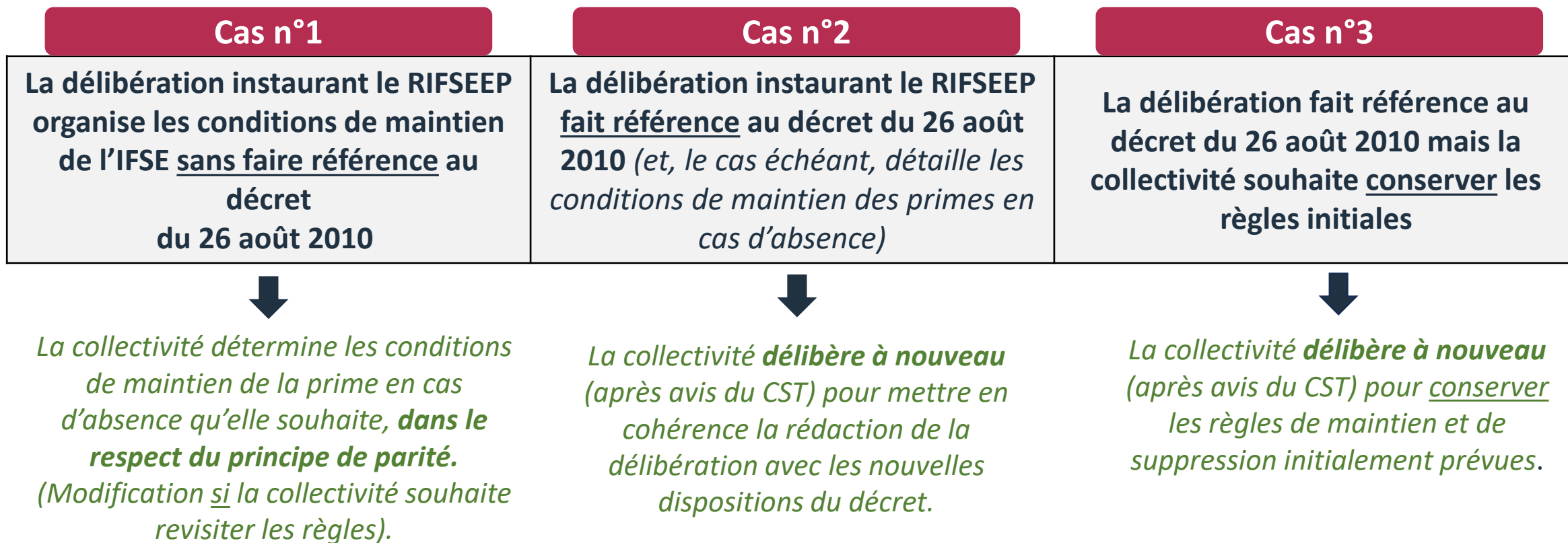
En vertu du principe de **libre administration des collectivités territoriales** :

- L'organe délibérant peut décider de s'approprier les nouvelles règles applicables aux agents de l'Etat et ainsi modifier la délibération régissant les primes versées aux agents,
- Il peut également décider de maintenir une suspension des primes durant les CLM et CGM.

→ *En effet, les collectivités peuvent verser un montant inférieur à celui appliqué à l'Etat.*

L'absence en raison d'un congé pour raison de santé

Plusieurs cas de figure sont envisageables selon la rédaction de la délibération relative au RIFSEEP en vigueur :



Ces éléments sont donnés à titre indicatif dans la mesure où les positions des Centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine divergent.

L'absence en raison d'un congé pour raison de santé



Attention

Seule la part « IFSE » est maintenue :

Maintien selon les modalités prévues à l'article 2-1 I du décret (33% la première année et 60% les deux années suivantes) – *si la collectivité a délibéré pour appliquer les nouvelles dispositions organisant le maintien du régime indemnitaire en CLM et CGM en application du décret du 26 août 2010.*

Concernant la part « CIA » :

Il appartiendra au supérieur hiérarchique d'apprécier si l'impact des absences pour raison de santé, eu égard notamment à leur durée et compte-tenu de la manière de servir de l'agent, **doit ou non se traduire par un ajustement du montant du CIA.**

L'absence en raison d'un congé pour raison de santé

→ Les modalités de mise en œuvre de la nouvelle règle en cas de requalification d'un CMO en CLM (ou CGM)

Au 1^{er} septembre 2024, dans la Fonction Publique d'Etat, en cas de requalification d'un congé de maladie ordinaire (CMO) en CLM ou CGM, l'agent conserve le bénéfice des primes qui lui ont été versées avant la requalification ([article 2 I du décret n°2010-997 du 26 août 2010](#)).

Toutefois, ces primes ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du CLM/CGM durant cette période.

Dans la Fonction Publique Territoriale, cette conservation trouve à s'appliquer sous réserve d'une précision expresse au sein de la délibération.

L'absence en raison d'un congé pour raison de santé

→ Les modalités de mise en œuvre de la nouvelle règle en cas de requalification d'un CMO en CLM (ou CGM)

Lorsque la collectivité fait le choix d'appliquer les nouvelles règles de versement du régime indemnitaire aux agents placés rétroactivement en CLM ou CGM, se pose la question de l'application dans le temps de la nouvelle règle.

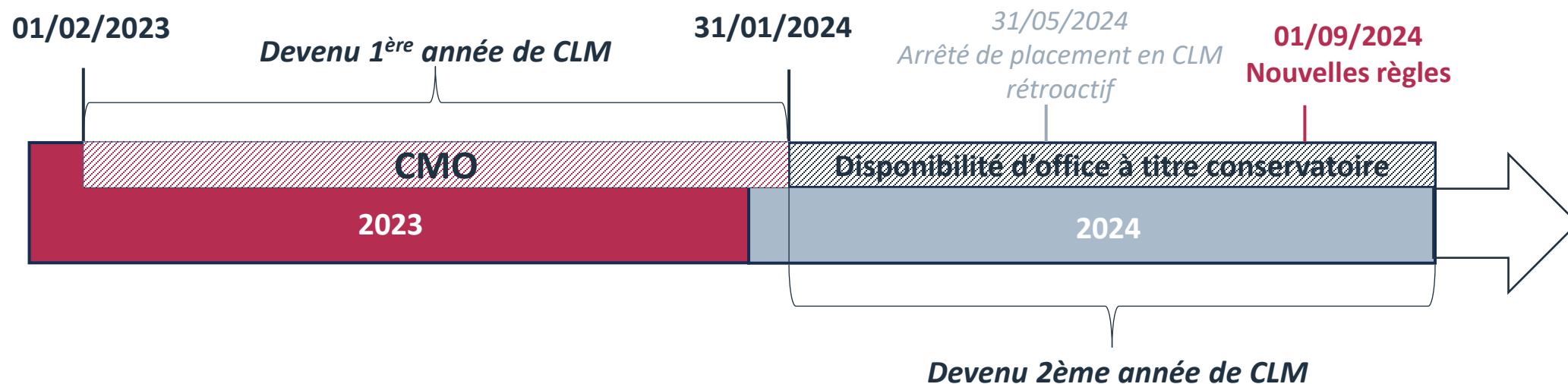
Depuis l'entrée en vigueur du décret du 27 juin 2024, trois configurations peuvent être exposées.



Un consensus a pu être trouvé par les Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine sur les deux premiers cas de figure.

L'absence en raison d'un congé pour raison de santé

Cas n°1

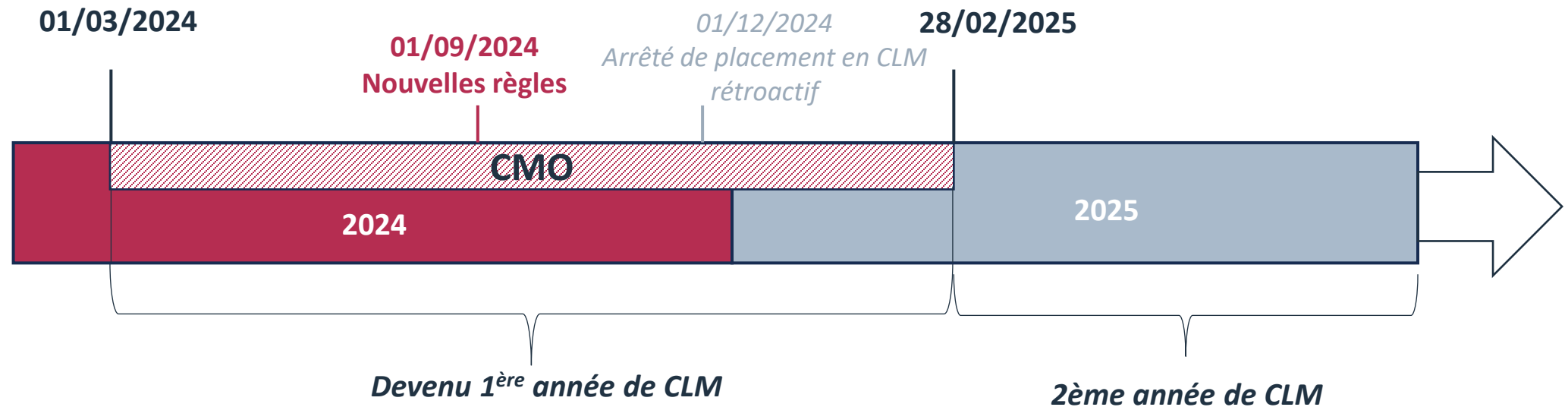


Solution à appliquer

Du 01/02/2023 au 31/01/2024	Maintien du régime indemnitaire perçu au titre du CMO
Du 01/02/2024 au 31/08/2024	Pas de régime indemnitaire (suspension)
A compter du 01/09/2024	60% de l'IFSE

L'absence en raison d'un congé pour raison de santé

Cas n°2

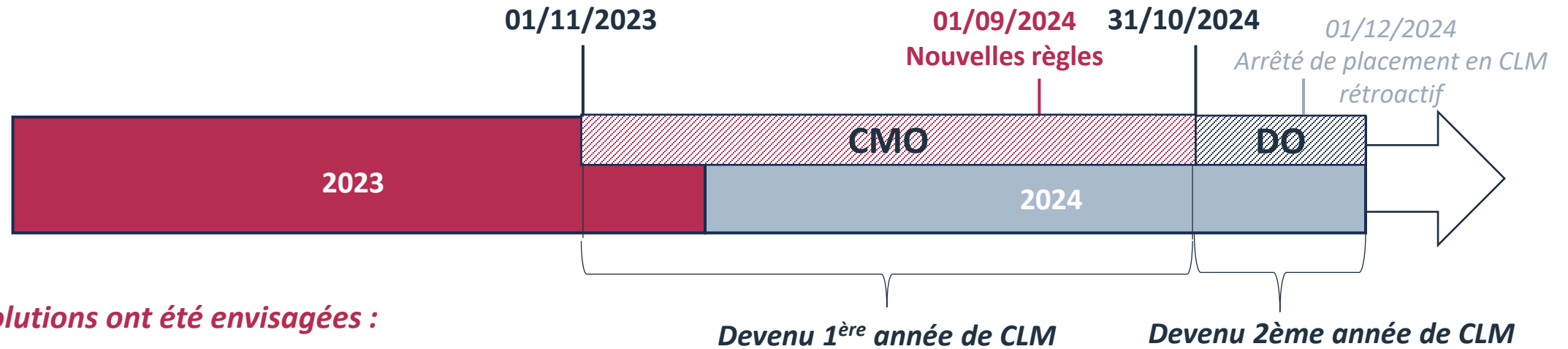


Solution à appliquer

Du 01/03/2024 au 30/11/2024	Maintien du régime indemnitaire perçu au titre du CMO
Du 01/12/2024 au 28/02/2025	33% d'IFSE + (éventuellement CIA)
A compter du 01/03/2025	60% d'IFSE

L'absence en raison d'un congé pour raison de santé

Cas n°3



2 solutions ont été envisagées :

Solution 1

Du 01/11/2023 au 31/10/2024	Maintien du régime indemnitaire perçu au titre du CMO
A compter du 01/11/2024	60% d'IFSE

Solution 2

Du 01/11/2023 au 31/10/2024	Maintien du régime indemnitaire perçu au titre du CMO
Du 01/11/2024 au 01/12/2024	Maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis médical pour la disponibilité d'office
A compter du 01/12/2024	60% d'IFSE

En l'absence de position commune au sein des 12 CDG, il appartient à chaque CDG de retenir la position adoptée en interne.

Bien plus qu'un CDG

Les modalités pratiques de versement du régime indemnitaire

Les modalités pratiques de versement du régime indemnitaire

Périodicité du versement du régime indemnitaire

Principe : les collectivités et leurs établissements sont libres dans la fixation de la **périodicité du versement du régime indemnitaire**.



Aucune disposition législative ou réglementaire ne leur impose une périodicité particulière pour le versement.

Par exemple, la FPE prévoit un versement mensuel en ce qui concerne l'IFSE et un versement annuel en une ou deux fractions concernant le CIA.

*Toutefois, les employeurs locaux sont libres de choisir **un autre rythme de versement** (mensuel, trimestriel, annuel etc.).*

Les modalités pratiques de versement du régime indemnitaire

Durée de validité de l'arrêté d'attribution individuelle



Concernant les primes liées à la manière de servir, l'arrêté d'attribution individuelle a, par définition, une durée de validité **annuelle** car il est en lien avec l'entretien professionnel annuel.

Par exemple, le CIA est attribué en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel annuel.



Dans les autres cas, les collectivités et leurs établissements bénéficient d'une marge de manœuvre quant à la validité de l'arrêté d'attribution individuelle.

Par exemple, l'arrêté d'attribution individuelle de l'IFSE peut avoir une durée de validité supérieure à un an (cf. les conditions de réexamen slide 103).

Les modalités pratiques de versement du régime indemnitaire

L'application des cotisations et contributions

Fonctionnaires CNRACL		Agents IRCANTEC	
PATRONALE	SALARIALE	PATRONALE	SALARIALE
RAFP (éléments retenus au maximum pour 20% du TBI) : 5%	-CSG déductible du revenu imposable (sur 98,25% du montant) : 6,8% -CSG non déductible du revenu imposable (sur 98,25% du montant) : 2,4% -CRDS non déductible du revenu imposable (sur 98,25% du montant) : 0,5% -RAFP (éléments retenus au maximum pour 20% du TBI) : 5%	-Maladie/Maternité Invalidité/Décès : 13% -Assurance vieillesse déplafonnée : 2,02% -Assurance vieillesse plafonnée : 8,55% -Accident du travail/Maladies professionnelles : 1,72%/taux individuel -Allocations familiales : 5,25% -FNAL : 0,10/0,50% -Versement mobilité : taux individuel -IRCANTEC : 4,20/12,55% -CDG : 1,30% -CNFPT : 1% -Chômage : 4%	-Assurance vieillesse déplafonnée : 0,40% -Assurance vieillesse plafonnée : 6,90% -CSG déductible du revenu imposable (sur 98,25% du montant) : 6,8% -CSG non déductible du revenu imposable (sur 98,25% du montant) : 2,4% -CRDS non déductible du revenu imposable (sur 98,25% du montant) : 0,5% -IRCANTEC : 2,8/6,95%

Merci pour votre écoute

Service mutualisé "Production documentaire et expertise RH"



Expertiserh@nacoope.fr