

NOTE#09

Congé maladie contractuels réduction de la rémunération

Réduction de la rémunération à 90% du traitement : application aux agents contractuels

Pour rappel, l'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, publiée au Journal Officiel du 15 février 2025 a modifié l'article L. 822-3 du Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit qu'à compter du 1er mars 2025, les fonctionnaires en congé de maladie ordinaire verront leur rémunération modifiée : durant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO) et après application de la journée de carence, percevront 90% du traitement, en lieu et place du plein traitement jusqu'ici en vigueur.

Une disposition équivalente était attendue pour les agents contractuels par le biais d'une modification du décret n° 88-145 du 15 février 1988 et le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 modifie l'article 7 du décret n° 88-145 précité afin d'appliquer cette réduction de rémunération pendant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire aux agents contractuels de la fonction publique territoriale à compter du 1er mars 2025.

Dorénavant, l'agent contractuel en activité bénéficiera d'un congé de maladie ordinaire, dans les limites suivantes :

1. Après quatre mois de services, un mois à 90 % de son traitement et un mois à demi-traitement ;
2. Après deux ans de services, deux mois à 90 % de son traitement et deux mois à demi-traitements ;
3. Après trois ans de services, trois mois à 90 % de son traitement et trois mois à demi-traitement.

- Les primes également concernées pour l'ensemble des agents

L'Association des maires de France (AMF) a interpellé début mars la Direction générale des collectivités locales pour savoir si les éléments relatifs aux régimes indemnitaires devaient, eux aussi, être diminués de 10 %. Dans une réponse du 03 avril 2025, la DGCL a confirmé que les primes étaient aussi concernées par cet abattement en précisant qu'il n'était pas possible de prévoir un maintien intégral des primes par délibération en application du principe de parité avec la Fonction Publique d'État.

Source <https://www.lagazettedescommunes.com/979214/indemnisation-des-arrets-maladie-a-90-les-primes-ne-sont-pas-epargnees/?abo=1>

Promotion interne : assouplissement des modalités de validation des formations obligatoires des fonctionnaires territoriaux

Le décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 introduit un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues afin de lever un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

Concrètement, Le fonctionnaire qui n'a pas satisfait à ces obligations règlementaires de formation avant l'échéance des périodes de formation prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois d'origine, peut toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude mentionnée au 1° ou au 2° de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, du suivi des formations en cause.

Les agents relevant des cadres d'emplois des filières sapeurs-pompiers et police municipale, qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire, ne sont pas concernés par ce nouveau dispositif.

Secrétaires généraux de mairie : publication d'une FAQ

Pour rappel, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie est venue réformer le cadre statutaire applicable aux secrétaires généraux de mairie en vue de combler le déficit d'attractivité sur ces emplois.

Cette loi nécessitant son lot d'éclaircissement, la DGCL a publié une FAQ spécifique sur l'application de cette loi : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/secretaires-generaux-de-mairie-foire-aux-questions>



NOTE#09

La jurisprudence du moment

Imputabilité au service

Un agent n'est pas fondé à se plaindre que le syndrome dépressif dont il souffre a pour cause la dégradation de ses conditions de travail, dans la mesure où, suite à l'enquête administrative, il a été identifié comme étant à l'origine des violences psychologiques constatées dans le service, en ce que son hypersensibilité et sa fragilité psychologique préexistantes, l'ont conduit à vivre de manière exacerbée ce qu'il perçoit comme des injustices managériales, des risques pour sa santé ou les exigences de son travail.

TA Bordeaux 2203406 du 25.02.2025

Abandon de poste

L'absence d'information dans la mise en demeure de reprendre son poste adressée par l'administration à un agent, quant au risque que la radiation des cadres soit prononcée sans procédure disciplinaire préalable, ne prive pas l'intéressé d'une garantie en cas d'absence de réception de ce courrier de son propre fait, en ce qu'il a omis d'accomplir les diligences nécessaires pour informer son employeur de la nouvelle adresse à laquelle il pouvait recevoir ses correspondances.

CAA Bordeaux 23BX02022 du 27.02.2025

Harcèlement moral

Un agent est fondé à soutenir avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de nature à engager la responsabilité de l'administration, en ce que l'intéressé a subi une dégradation de ses conditions de travail causée par deux collègues, qui ont entretenu une ambiance de travail nocive, mis en cause, par malveillance et sans raison objective, la qualité de son travail, alors que, bien que consciente de cette situation, l'administration n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour l'assainir.

CAA Marseille 24MA00765 du 03.03.2025

Reclassement

Au vu de l'ensemble des démarches qu'elle a entreprises dès qu'elle a été informée de l'inaptitude définitive d'un agent à ses fonctions, une collectivité doit être regardée comme ayant satisfait à son obligation de reclassement, alors même qu'il n'a pu aboutir, dans la mesure où l'intéressé n'a donné suite, ni à certaines actions de formation, ni à son droit de bénéficier d'une période de préparation au reclassement.

CAA Versailles 23VE01296 du 07.02.2025

Changement d'affectation

L'attitude d'un agent, incompatible ni avec un bon fonctionnement du service ni avec une mission d'accueil du public, caractérisée par des accès de colère, des menaces et violences verbales, et des propos inquiétants vis-à-vis d'une fascination pour les armes et une organisation terroriste, justifie son changement d'affectation sur un poste correspondant à ses grade et cadre d'emplois en vue d'apaiser les tensions au sein du service. La décision ne saurait être regardée comme une sanction déguisée, alors même que cette mutation a eu pour effet d'entraîner la perte d'une prime de travail le dimanche, de modifier profondément ses conditions, lieux de travail et horaires, ainsi que la nature du travail qui lui était demandé.

CAA Nantes 24NT00073 du 18.03.2025



Discipline

La circonstance qu'un agent ait refusé de se conformer à l'instruction d'être présent à son bureau alors qu'il devait être en télétravail ce jour-là, constitue une faute de nature à justifier un avertissement, dans la mesure où cet ordre n'est manifestement pas illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

TA Paris 2312133 du 13.03.2025

Discipline

Les retards et lenteurs reprochés à un agent dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, voire son attitude contemplative, au point que son encadrant a estimé qu'il était impossible de travailler avec lui, constituent un manquement à l'obligation de servir, compte tenu de leur répétition.

CAA Nantes 24NT00074 du 18.03.2025

Renouvellements abusifs de contrats

Une commune a fait un recours abusif au renouvellement de contrats à durée déterminée en recrutant un agent de façon quasi continue, durant dix-sept ans, par de multiples CDD, pour des motifs parfois non précisés ou pour assurer les fonctions d'agent polyvalent, d'agent d'entretien, d'agent de surveillance des interclasses, ou, de manière plus vague, des fonctions correspondant au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, alors que l'intéressé relevait de manière constante du même service.

CAA Versailles 23VE02549 du 28.03.2025

Évaluation professionnelle

Seul l'empêchement de la personne ayant la qualité de supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire est susceptible de donner compétence, pour conduire son entretien professionnel ainsi que pour en établir et signer le compte rendu, à une autre personne, pouvant être regardée, du fait de cet empêchement, comme exerçant temporairement à l'égard de l'agent concerné les fonctions de supérieur hiérarchique direct.

TA Besançon 2301306 du 26.03.2025