

Nouvelle rémunération des congés de maladie ordinaire au 1er mars 2025 : exclusion notable des assistants Maternels et Familiaux de la réforme

La loi de finances pour 2025 introduit une réforme majeure dans la gestion des congés de maladie ordinaire (CMO) des agents publics.

À compter du 1er mars 2025, la rémunération des fonctionnaires en CMO connaîtra une réduction : après application de la journée de carence, le traitement sera limité à 90 % durant les trois premiers mois d'arrêt, au lieu du plein traitement auparavant en vigueur.

Cette réforme, modifiant l'article L. 822-3 du Code général de la fonction publique (CGFP), est étendue aux agents contractuels de droit public par l'adaptation des articles 7, 12 et 45 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Concrètement, cela signifie que ces agents, auparavant bénéficiaires du plein traitement durant leur congé de maladie ordinaire, verront désormais leur rémunération réduite à 90 % pendant les trois premiers mois d'arrêt, avant de basculer au demi-traitement.

Cette mesure aligne leur régime sur celui des fonctionnaires, réduisant ainsi les écarts de prise en charge en cas de maladie.

Toutefois, une catégorie spécifique d'agents contractuels de droit public échappe à cette mesure : les assistants maternels et familiaux employés par les collectivités territoriales.

Un statut particulier pour les assistants Maternels et Familiaux

Bien qu'appartenant à la catégorie des agents contractuels de droit public, les assistants Maternels et Familiaux bénéficient d'un régime distinct en cas de congé maladie. Contrairement aux autres agents, ils ne perçoivent pas un traitement maintenu par leur employeur durant leur arrêt. Leur rémunération repose sur un double dispositif :

-Le versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, conformément aux dispositions du Code du travail.

-Un complément de rémunération versé par l'employeur public, en application de l'article R. 422-10 du Code de l'action sociale et des familles (CASF).

Ce mode de prise en charge financière, davantage inspiré du secteur privé, s'explique par la nature spécifique du travail des assistants maternels et familiaux. Comme dans le secteur privé, leur rémunération en cas de maladie repose sur un système d'indemnisation via la sécurité sociale, complété par leur employeur, plutôt que sur le maintien intégral du salaire par l'administration. Cette logique se rapproche du dispositif applicable aux salariés de droit privé, où les indemnités journalières de la sécurité sociale sont complétées par l'employeur sous certaines conditions.

Une réforme à géométrie variable ?

L'exclusion des assistants maternels et familiaux de cette réduction de rémunération soulève des questions quant à une possible inégalité de traitement entre les différentes catégories d'agents contractuels de droit public. En effet, si ces professionnels ne sont pas concernés, c'est en raison de leur statut hybride, mêlant règles de droit public et principes issus du Code du travail.

Pour les autres agents contractuels, la réduction s'appliquera uniformément, limitant ainsi leur rémunération à 90 % dès les trois premiers mois d'arrêt.

L'objectif de cette réforme est d'harmoniser les pratiques entre fonctionnaires et contractuels, mais elle conserve néanmoins des régimes spécifiques qui contribuent à la complexité du droit applicable à la fonction publique territoriale.

Pour éviter ces disparités, certaines organisations syndicales plaident pour une réforme plus globale intégrant un dispositif uniforme de maintien de rémunération, indépendamment du statut.

Les employeurs publics, quant à eux, soulignent la nécessité d'une clarification réglementaire pour une gestion plus fluide des arrêts maladie et une meilleure anticipation des coûts associés.

Quelles conséquences pour les collectivités employeuses ?

Si cette réforme modifie la prise en charge des CMO pour la plupart des agents publics, elle ne modifie en rien le régime des assistants maternels et familiaux.

Cette exception s'explique par la spécificité de leur statut et les particularités de leur métier, qui repose sur un mode de rémunération distinct. Le législateur a choisi de maintenir ce régime afin de préserver un équilibre financier adapté à leurs conditions de travail, en tenant compte du fait qu'ils exercent souvent à domicile et bénéficient déjà d'une prise en charge combinant la sécurité sociale et un complément employeur.

Politiquement, cette différenciation permet d'éviter une précarisation accrue de ces agents, dont les revenus peuvent être plus fluctuants que ceux d'autres agents contractuels de droit public.

Pour les collectivités territoriales, cette distinction implique plusieurs enjeux :

- **Une gestion différenciée des arrêts maladie** selon le statut des agents.
- **Le maintien des charges financières** liées aux indemnités complémentaires versées aux assistants maternels et familiaux.
- **Une possible incompréhension des agents** face à une réforme appliquée de manière différenciée.

La réforme des congés de maladie ordinaire, bien qu'ayant un impact notable sur la rémunération des agents publics, ne s'applique pas aux assistants maternels et familiaux, qui conservent leur régime spécifique de prise en charge.

Cette exclusion souligne une fois de plus la diversité des statuts dans la fonction publique territoriale et la coexistence de dispositifs variés, complexifiant la gestion des ressources humaines pour les employeurs publics. Face à ces disparités, certaines discussions émergent quant à une éventuelle réforme future visant à harmoniser les règles d'indemnisation des arrêts maladie pour l'ensemble des agents publics.

Toutefois, ces évolutions restent encore incertaines, et les collectivités devront s'adapter à cette réforme tout en anticipant d'éventuels ajustements législatifs à venir.