

## Rémunération des fonctionnaires territoriaux : le complément indemnitaire annuel (CIA) versé aux agents publics n'est ni automatique ni garanti à un montant fixe

**Le tribunal administratif de Nîmes, dans une décision du 2 mai 2025 (n°2301020)**, rappelle un principe essentiel : le complément indemnitaire annuel (CIA) versé aux agents publics n'est ni automatique ni garanti à un montant fixe.

👉 Dans cette affaire, un agent contestait une baisse de 98 euros de son CIA, alors même que sa manière de servir était restée inchangée.

✅ Le juge a estimé que cette modulation était légale, justifiée par des objectifs de rééquilibrage entre fonctionnaires et contractuels, ainsi que par des contraintes budgétaires.

🔍 Ce jugement confirme la souplesse laissée à l'autorité territoriale dans la gestion de son régime indemnitaire, à condition de respecter l'équité et la transparence.

👛 RH territoriaux, DRH de collectivités : cette décision est une jurisprudence clé pour piloter équitablement les régimes indemnitaires tout en tenant compte des réalités financières et humaines.

## Temps de travail des fonctionnaires : illégalités de critères de réductions de temps de travail

📄 Temps de travail des fonctionnaires : les réductions de temps de travail ne peuvent être fondées sur des critères personnels tels que l'âge ou la santé des agents, mais uniquement sur des considérations liées à la pénibilité des missions.

La **Cour administrative d'appel de Versailles, dans un arrêt du 13 mars 2025**, a rejeté la requête de la commune de Nanterre contre l'annulation de sa délibération relative au règlement intérieur du temps de travail de ses agents. Cette décision met en lumière une règle cruciale dans l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Cette décision, qui clarifie l'application du décret du 12 juillet 2001, est essentielle pour les collectivités locales souhaitant adapter le temps de travail de leurs agents tout en respectant les principes légaux.

[Télécharger CAA de VERSAILLES, 2ème chambre, 13\\_03\\_2025, 23VE01389, Inédit au recueil Lebon - Légifrance](#)  
*Cour administrative d'appel de Versailles - arrêt du 13 mars 2025*

## POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)



### BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom ..... Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

**Demande mon adhésion au**

**SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**TERRITORIALE (S.A.F.P.T)**

SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est

Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date ..... Signature

### Votre contact local

**25 JUN 2025**

T. CAMILIERI

## Agenda social 2025 : une nouvelle version dévoilée par Laurent Marcangeli

✅ **Nouveau document de l'agenda social 2025 transmis par Laurent Marcangeli**

- ✓ **Date** : Transmis le 25 mars 2025, 10 jours après la réunion multilatérale du 18 mars.
- ✓ **Format** : Document synthétique, sans calendrier détaillé.
- ✓ **Objectif** : Organiser des échanges de fond avec les syndicats tout au long de 2025, tout en projetant les évolutions de la fonction publique à l'horizon 2050.
- ✓ **Périmètre** : Tous les agents publics, y compris contractuels, dans les trois versants.

NEW **Deux nouveaux thèmes intégrés**

1. Les **enjeux démographiques** de la fonction publique.
2. Les **personnels contractuels**.

📄 **Liste complète des 10 thématiques à l'ordre du jour**

- ✓ Rémunération et politique salariale
- ✓ Enjeux démographiques (nouveau)
- ✓ Qualité de vie et conditions de travail
- ✓ Logement des agents
- ✓ Protection sociale complémentaire (PSC)
- ✓ Santé au travail (dont santé mentale)
- ✓ Dialogue social
- ✓ Égalité professionnelle
- ✓ Handicap
- ✓ Personnels contractuels (nouveau)

🟢 **4 thématiques prioritaires à court terme (avril à mi-juillet)**

- ✓ **Rémunération** : pistes d'amélioration à identifier, mais dans un contexte budgétaire contraint.
- ✓ **PSC + Invalidité** : relance du chantier sur l'invalidité, précision attendue sur le calendrier.
- ✓ **Égalité professionnelle** : relance des négociations, actualisation de l'accord de 2018.
- ✓ **Santé mentale** : diagnostic et pistes en réflexion.

📅 **Méthode de travail**

- ✓ 2 groupes de travail par mois entre le 1er avril et mi-juillet 2025.
- ✓ Soit 6 à 8 groupes de travail en tout pour cette période.

## La délivrance de certificats médicaux évoquant un burn-out fondé uniquement sur les déclarations du patient peut être qualifiée de complaisance

💡 Dans sa **décision du 23 janvier 2025 (n°494065)**, le Conseil d'État rejette le pourvoi d'un médecin sanctionné pour avoir établi des certificats mentionnant un "burn-out en lien exclusif avec les conditions de travail", sans base clinique objectivable.

⚖️ La haute juridiction rappelle que de tels certificats peuvent être considérés comme tendancieux ou de complaisance au regard des articles R. 4127-28 et R. 4127-76 du code de la santé publique.

🔍 Le moyen invoqué par le praticien a été jugé non sérieux dans le cadre de la procédure d'admission du pourvoi (art. L. 822-1 CJA).

➡ Professionnels de santé, attention à la rigueur attendue dans l'établissement des certificats médicaux, notamment en lien avec des problématiques psychosociales au travail.

<https://justice.pappers.fr/decision/d358a9fb5f2b2839520dc23f6432efa1585040f6>  
*Conseil d'État, 4ème Chambre, 23 janvier 2025, 494065*

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

## Fin de détachement dans la FPT : maîtrisez les bonnes pratiques !



Le CDG publie une FAQ claire et actualisée pour accompagner les collectivités territoriales dans la gestion de la fin de détachement.

- ◆ Réintégration automatique ou placement en surnombre
- ◆ Procédures de renouvellement : délais, obligations, intégration
- ◆ Droit de refus et sécurité juridique
- ◆ Cas particuliers : congé maladie, rupture pendant la période d'essai

■ Ce guide est un outil indispensable pour les DRH et gestionnaires RH du secteur public local. Il clarifie les zones grises, notamment en cas de litige ou d'anticipation de fin de détachement. Je le trouve à la fois technique et accessible, un excellent exemple d'outillage juridique opérationnel. Je recommanderais de le diffuser largement dans les réseaux RH territoriaux !

Télécharger1745480128281 📄 Fin de détachement dans la FPT : maîtrisez les bonnes pratiques !

### Arrêts de travail : l'utilisation d'un formulaire sécurisé obligatoire à partir du 1er juillet 2025

Près de 8 arrêts de travail sur 10 sont transmis de façon dématérialisée à l'Assurance Maladie par les prescripteurs (médecins ou sage-femmes essentiellement) à partir de leur ordinateur.

Cette télétransmission permet non seulement des délais de prise en charge plus courts, mais aussi des conditions de sécurité renforcées.

Cependant, dans certaines situations, comme une consultation à domicile par exemple, le recours à un arrêt de travail électronique n'est pas possible, et un formulaire papier Cerfa en 3 volets doit être utilisé.

Le patient doit envoyer les volets 1 et 2 sous 48 heures au service médical de sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Le volet 3 est à remettre à l'employeur, si le patient est salarié, ou bien à conserver, s'il est travailleur indépendant. Si le patient est au chômage, le volet 3 doit être transmis à France Travail.

Il existe désormais un nouveau formulaire papier Cerfa sécurisé, avec 7 points d'authentification (une étiquette holographique, de l'encre magnétique, etc.).

Les professionnels de santé sont encouragés à l'utiliser dès maintenant lorsqu'ils ne peuvent pas réaliser un arrêt dématérialisé.

Mais dès le 1er juillet 2025, l'utilisation de ce formulaire sécurisé deviendra obligatoire pour tout envoi d'un avis d'arrêt de travail sous format papier.

Tous les autres formats seront systématiquement rejetés. Les scans et les photocopies, notamment, ne pourront être acceptés et seront considérés comme des faux.

<https://www.ameli.fr/assure/actualites/arrets-de-travail-l-utilisation-d-un-formulaire-securise-obligatoire-partir-du-1er-juillet-2025>

Arrêts de travail : l'utilisation d'un formulaire sécurisé obligatoire à partir du 1er juillet 2025

**POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER**

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)

## Nominations équilibrées dans la fonction publique territoriale : ouverture de la campagne 2024



### À retenir :

- ✓ Obligation de nominations équilibrées : les régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, ainsi que le CNFPT, doivent nommer au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans leurs emplois fonctionnels de direction, d'experts de haut niveau et de directeurs de projet, conformément à l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique. Cette obligation ne concerne pas les collectivités disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction.
- ✓ Déclaration annuelle : les collectivités concernées doivent transmettre chaque année, avant le 30 avril, une déclaration des nominations effectuées au titre de l'année précédente. Ces données alimentent le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes.
- ✓ Calcul de l'obligation : l'équilibre est apprécié sur un cycle de quatre primo-nominations pendant la durée du mandat de l'exécutif local. La pénalité s'applique si le quota de 40 % n'est pas respecté à la fois sur le flux (primo-nominations) et le stock (emplois au 31 décembre).
- ✓ -Sanctions financières : en cas de non-respect, une contribution forfaitaire est due par unité manquante : 90 000 € pour les grandes collectivités (>80 000 habitants), 50 000 € pour les autres (40 000 à 80 000 habitants). Les modalités de paiement et de contrôle sont précisées.
- ✓ -Obligation de publication : depuis la loi du 19 juillet 2023, les employeurs doivent publier chaque année sur leur site internet le tableau des nominations équilibrées. L'absence de publication avant le 30 juin entraîne une pénalité supplémentaire (45 000 € ou 25 000 € selon la taille de la collectivité), cumulable avec la précédente.
- ✓ -Perspectives d'évolution : à partir du prochain renouvellement général (2026 ou 2028 selon les collectivités), le taux passera à 50 %. D'autres évolutions réglementaires sont prévues à compter de 2027 (fin de certains mécanismes d'exonération, arrondi supprimé, etc.).

[Télécharger25-003785-D - Note d'info aux préfets sur la campagne relative aux nominations équilibrées emplois de direction dans la FPT 2024-1](#)

Note d'information aux préfets 25-003785-D du 3 avril 2025



Direction générale des collectivités locales

Paris, le 03 AVR. 2025

La directrice générale des collectivités locales

à

Mesdames et Messieurs les préfets

Référence	25-003785-D
Date de signature	03 AVR. 2025
Emetteur	Sous-direction des élus locaux et de la fonction publique territoriale / Bureau des statuts et de la réglementation des personnels territoriaux
Objet	Campagne relative aux nominations équilibrées dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale portant sur l'année 2024
Commande	Remontée d'informations
Action(s) à réaliser	Collecte et contrôle des tableaux de déclaration relatifs aux nominations équilibrées dans les régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants (ainsi qu'au CNFPT)
Echéance	15 mai 2025 et 31 juillet 2025
Contact utile	Bureau FP2 - <a href="mailto:dgcl-fpt-nominations-equilibrees@dgcl.gouv.fr">dgcl-fpt-nominations-equilibrees@dgcl.gouv.fr</a>
Nombre de pages et annexes	4 pages - 7 annexes