

Du fait du confinement, toutes les formations ont été ajournées.

Les agents qui n'ont pu achever leur formation initiale pourront-ils être titularisés ?

Les formations initiales doivent être accomplies par l'agent pour être titularisé dans un cadre d'emplois.

A ce stade, la construction de la doctrine est en cours pour ne pas différer la titularisation des agents lorsque la formation a été commencée mais est inachevée, du fait de la crise sanitaire ayant conduit à un report.

Quoi qu'il en soit, ces agents devront néanmoins effectuer, à un moment ou un autre, ces formations.

En revanche, une telle disposition réglementaire, si elle était retenue, ne pourrait pas s'appliquer notamment à la police municipale et aux sapeurs-pompiers, au vu de la spécificité de leurs missions, de la nature et de la durée de leur formation.

NBI en zone sensible : il est important de comprendre les critères spécifiques d'attribution de la NBI dans le secteur public.

Dans un arrêt important rendu le **12 décembre 2024 (23VE00716)**, la Cour administrative d'appel de Versailles a confirmé la légalité de la suppression de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) d'une psychologue territoriale affectée dans le département des Hauts-de-Seine. Cette décision illustre les critères stricts concernant l'attribution de la NBI aux fonctionnaires territoriaux, notamment l'exercice de fonctions en relation directe avec les usagers des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Mme B, affectée à la direction des solidarités territoriales, avait vu sa NBI supprimée à compter du 1er janvier 2020. La Cour a estimé que son travail, bien qu'il puisse concerner des habitants du quartier sensible du Noyer Doré à Antony, n'impliquait pas une relation directe significative avec ces usagers, ce qui a conduit au rejet de sa demande.

Les enseignements à retenir :

La NBI est accordée aux agents publics travaillant dans des zones urbaines sensibles ou en périphérie, mais avec des critères précis.

Le travail des agents doit être en lien direct avec la population de ces zones pour bénéficier de la NBI. Cette décision rappelle l'importance d'une documentation rigoureuse pour justifier l'éligibilité à la NBI.

[CAA de VERSAILLES, 2ème chambre, 12/12/2024, 23VE00716, Inédit au recueil Lebon](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000050797296)
<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000050797296>

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

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

5 Mars 2025

T. CAMILIERI

Réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale : ce qui a changé en 2024



La promotion interne est un levier essentiel pour l'évolution des agents territoriaux, mais elle est limitée par des quotas liés aux recrutements externes. La baisse de ces derniers a progressivement restreint les opportunités de promotion, posant un défi tant pour les agents que pour les employeurs publics.

Pour remédier à cette situation, le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023, en vigueur depuis le 1er janvier 2024, assouplit ces règles :

☒ Réduction du contingentement : un agent peut désormais être promu après le recrutement de deux fonctionnaires, contre trois auparavant.

Mutualisation des quotas : le calcul des promotions internes se fait désormais à l'échelle du centre de gestion, offrant plus de flexibilité aux collectivités affiliées.

☒ Prise en compte des CDI : les agents en contrat à durée indéterminée entrent dans le calcul de la clause de sauvegarde, désormais basée sur les effectifs plutôt que sur les recrutements. Cette réforme pourrait augmenter de 50 % le nombre de promotions internes possibles, sous réserve du choix des employeurs publics. Le dialogue social se poursuit entre le Gouvernement, les employeurs territoriaux et les organisations syndicales pour renforcer l'attractivité et les perspectives de carrière dans la fonction publique territoriale.

Modalités de promotion interne des fonctionnaires territoriaux

ARNAUD Jean-Michel Question écrite M. le ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique M. le ministre de l'action publique, de la fonction ...

<https://www.senat.fr/questions/base/2024/qSEQ241002129.html>

Nouvelle procédure de saisie des rémunérations

Le décret n° 2025-125 du 12 février 2025 est relatif à la nouvelle procédure de saisie des rémunérations. Il organise la procédure de saisie des rémunérations. La saisie des rémunérations est engagée par la délivrance au débiteur d'un commandement de payer. Ce commandement est assorti d'un délai suspensif d'un mois pour permettre au débiteur de contester la validité de la mesure devant le juge de l'exécution ou de conclure un accord avec le créancier sur les modalités de paiement de la créance. La saisie s'opère par la délivrance d'un procès-verbal de saisie des rémunérations par le commissaire de justice à l'employeur du débiteur. Un commissaire de justice répartiteur est désigné pour recevoir les fonds versés par l'employeur et les répartir entre les créanciers. Le décret précise les modalités d'intervention des tiers à une saisie des rémunérations en cours. L'ensemble des opérations effectuées par le mandataire du créancier et par le commissaire de justice répartiteur sont retracées dans un registre numérique des saisies des rémunérations. Le débiteur peut contester la mesure à tout moment de son exécution. La procédure de cession des rémunérations actuelle est articulée avec la nouvelle procédure de saisie des rémunérations. Les dispositions de droit transitoire organisent les modalités de transfert des dossiers de saisie des rémunérations aux commissaires de justice.

Le texte réglementaire entre en vigueur le 1er juillet 2025. Il est applicable aux procédures en cours à cette date. Les sommes reçues par le régisseur installé auprès du greffe du tribunal judiciaire ou de l'une de ses chambres de proximité jusqu'au 30 juin 2025 devront être réparties avant le 1er octobre 2025. Ce délai de répartition ne diffèrera pas le transfert de la procédure à un commissaire de justice, qui pourra intervenir à compter du 1er juillet 2025. La demande incidente ou la contestation élevée antérieurement au 1er juillet 2025 est jugée conformément aux dispositions applicables avant cette date, de même que les requêtes en saisie des rémunérations introduites avant cette date. La procédure est ensuite transmise à un commissaire de justice ou à la chambre régionale des commissaires de justice.

Le décret n° 2025-125 du 12 février 2025 met en application les dispositions des articles 47 et 60 de la loi n° 2023-1059 du 20 novembre 2023 d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023-2027 qui confie la procédure de saisie des rémunérations aux commissaires de justice.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051163440>

Décret n° 2025-125 du 12 février 2025 relatif à la nouvelle procédure de saisie des rémunérations

Congés de maladie ordinaire (CMO) :
les collectivités doivent avoir la liberté de rémunérer leurs agents malades au-delà de 90 %

À compter du 1er mars 2025, un changement majeur dans la gestion des congés de maladie ordinaire (CMO) des fonctionnaires territoriaux entrera en vigueur. Selon les nouvelles dispositions, la rémunération des agents publics en congé maladie ordinaire sera réduite à 90 % de leur traitement pendant les trois premiers mois d'absence.

Cette mesure, qui touche à la fois le traitement indiciaire et les premiers attachés à celui-ci, soulève des inquiétudes quant à ses conséquences sur le pouvoir d'achat des agents publics.

Pourtant, la question n'est pas seulement celle de la rémunération mais aussi de la liberté laissée aux collectivités territoriales dans leur gestion des ressources humaines.

Une réforme qui réduit les revenus des agents publics

La baisse de rémunération de 10 % pendant les trois premiers mois d'un arrêt maladie ne touche pas seulement le traitement de base des agents. Elle entraîne également une diminution des primes et indemnités qui sont calculées sur la base de ce traitement, comme la Nouvelle Bonification Indicielle (NBI), le régime indemnitaire, le complément de traitement indicatif (CTI) et le dispositif "transfert primes/points". Ces réductions se traduisent par une perte de pouvoir d'achat plus importante encore pour les agents concernés. Cela met en lumière l'impact direct sur la qualité de vie des fonctionnaires en cas d'arrêt maladie.

Bien que l'objectif affiché par le Gouvernement soit de « favoriser l'égalité entre le secteur public et privé », il convient de souligner que cette comparaison est incomplète. Dans le secteur privé, de nombreux accords de branche ou d'entreprise permettent d'assurer une rémunération à 100 % des salariés en arrêt maladie, et ce, pendant une période bien plus longue. Selon les syndicats, près de 70 % des salariés du privé bénéficient de telles garanties. Il est donc légitime de se demander pourquoi, dans le secteur public, une telle flexibilité ne serait pas permise aux employeurs territoriaux, alors même que la gestion des ressources humaines relève en grande partie du principe de libre administration des collectivités locales.

Le principe de libre administration des collectivités territoriales

Les collectivités territoriales, en vertu de la libre administration qui leur est garantie par la Constitution, doivent pouvoir disposer d'une autonomie suffisante pour gérer les conditions de travail et la rémunération de leurs agents. Dans cette perspective, les collectivités devraient avoir la liberté de décider, en fonction de leurs ressources et de leur politique interne, de maintenir une rémunération à 100 % pour leurs agents en cas de maladie.

Cela pourrait, par exemple, passer par des délibérations locales qui permettent aux collectivités de maintenir un niveau de rémunération à 100 %, dans le respect de leur budget et en fonction de leurs priorités sociales. Cette liberté de gestion est primordiale, car elle permet aux collectivités de prendre des décisions adaptées à leurs réalités locales, sans qu'un cadre national trop rigide ne vienne imposer une norme uniforme, parfois déconnectée des enjeux territoriaux.

La position des employeurs territoriaux

Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), a souligné à plusieurs reprises l'importance de la liberté de gestion pour les employeurs territoriaux. La question de la rémunération des agents publics en arrêt maladie doit être abordée de manière pragmatique et non idéologique. Dans une période où le secteur public fait face à des défis de taille, y compris la gestion des budgets et des ressources humaines, il serait contre-productif de réduire les marges de manœuvre des collectivités locales, surtout lorsque celles-ci souhaitent maintenir des conditions de travail attractives et compétitives.

Il est également important de rappeler que la réforme ne doit pas être perçue uniquement sous l'angle de la réduction budgétaire. Le respect du bien-être des agents publics, leur pouvoir d'achat et leur qualité de vie doivent rester des priorités. Une rémunération complète pendant un congé maladie n'est pas un luxe mais une nécessité pour garantir l'équité et la dignité des agents face à des situations de santé qui, souvent, échappent à leur contrôle.

Une gestion locale à encourager

La réduction de la rémunération des fonctionnaires en congé maladie ordinaire, si elle se poursuit, risque d'impacter négativement la motivation et l'engagement des agents publics, mais aussi d'entraîner des inégalités entre le secteur public et privé. Il est donc impératif que les collectivités territoriales conservent une marge de manœuvre en matière de rémunération des agents en arrêt maladie.

Le principe de libre administration des collectivités doit être respecté, et elles doivent pouvoir choisir, selon leurs priorités budgétaires et sociales, de maintenir la rémunération des agents à 100 % un congé maladie, comme c'est le cas pour de nombreux secteurs privés.

L'égalité entre le public et le privé, prônée par le gouvernement, devrait donc également inclure la possibilité pour les collectivités d'offrir des conditions de rémunération qui permettent à leurs agents de maintenir une vie digne, même en cas de maladie. Les collectivités doivent être libres de gérer leurs ressources humaines selon des critères locaux et de proximité, en fonction des besoins de leurs agents et des moyens dont elles disposent. Cette flexibilité est une condition sine qua non pour garantir la qualité du service public et le bien-être des agents qui le servent

FAQ Nouvelles règles de rémunération des congés de maladie ordinaire (CMO)
à compter du 1er mars 2025

Quelles sont les nouvelles règles concernant la rémunération des fonctionnaires en arrêt maladie à partir du 1er mars 2025 ?

À partir du 1er mars 2025, les fonctionnaires en congé de maladie ordinaire (CMO) percevront 90% de leur traitement indiciaire brut pendant les trois premiers mois de leur arrêt, au lieu de 100%. Après cette période, les règles restent inchangées, avec un demi-traitement versé pour les neuf mois suivants en cas d'arrêt prolongé. Le jour de carence reste également en vigueur, ce qui signifie qu'aucun salaire n'est versé pour le premier jour d'arrêt. Ces dispositions sont issues de l'article 189 de la loi de finances pour 2025.

Pourquoi cette modification de la rémunération en cas d'arrêt maladie ?

Le gouvernement justifie cette mesure par la nécessité de lutter contre l'absentéisme dans la fonction publique et de réaliser des économies budgétaires. L'objectif est d'inciter les agents à limiter les arrêts de courte durée. Les inspections générales des finances (IGF) et des affaires sociales (Igas) estiment que cette mesure permettra d'économiser 900 millions d'euros par an. Les dépenses liées aux indemnités journalières ont doublé depuis 2017, atteignant 17 milliards d'euros en 2024.

Quels sont les éléments de rémunération impactés par cette réduction à 90% ?

La réduction à 90% du traitement indiciaire pendant les trois premiers mois du CMO affecte également les primes et indemnités calculées sur la base du traitement, notamment la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le régime indemnitaire, le complément de traitement indiciaire (CTI) et le dispositif "transfert primes/points". Le montant de certaines primes calculées en pourcentage du traitement est également impacté.

Quels sont les éléments de rémunération qui ne sont pas affectés par cette baisse ?

Le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence (IR) continuent d'être versés intégralement pendant toute la durée du CMO, sans diminution.

Cette mesure s'applique-t-elle à tous les types de congés maladie ?

Non, cette réduction de rémunération à 90% ne concerne que les congés de maladie ordinaire (CMO) durant les trois premiers mois. Les congés de longue maladie (CLM) et de longue durée (CLD) conservent leurs régimes de rémunération actuels.

Qu'en est-il des agents contractuels ?

Une mesure similaire est prévue pour les agents contractuels. Pour la Fonction Publique Territoriale, un projet de modification du décret n° 88-145 du 15 février 1988 est en cours d'examen afin d'étendre cette réduction de rémunération aux contractuels.

Les collectivités territoriales ont-elles la possibilité de maintenir le remboursement à 100% des salaires en cas d'arrêt maladie ?

Les représentants des employeurs territoriaux au conseil commun de la fonction publique ont exprimé leur souhait que les collectivités territoriales aient la liberté de choisir de maintenir le remboursement à 100% des salaires de leurs agents en arrêt maladie. Cependant, l'interprétation actuelle de la loi de finances pour 2025 ne semble pas permettre cette option. Certaines collectivités pourraient malgré tout délibérer en ce sens, ce qui pourrait entraîner des contestations devant la justice.

Quelles sont les critiques formulées à l'égard de cette mesure ?

Les syndicats et certains élus locaux critiquent cette mesure, la considérant comme injuste et susceptible de pénaliser les agents les moins bien rémunérés, notamment ceux de catégorie C. Ils soulignent que 10% de rémunération en moins représente une somme importante pour ces agents et que les contrats de prévoyance ne couvrent pas cette perte financière. De plus, cette mesure pourrait alourdir la gestion administrative. La mesure est perçue par certains comme une manière de faire financer le déficit budgétaire par les agents malades.

