

Rémunération pendant le congé de maladie ordinaire (CMO) à compter du 1er mars 2025

Références:

Article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025

Décret n°2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire

A compter du 1er mars 2025

Durant les 3 premiers mois du congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire perçoit, après application de la journée de carence, 90% du traitement, en lieu et place du plein traitement jusqu'ici en vigueur.

1- Les dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux

La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre 1 an pendant une période de 12 mois consécutifs.

Au cours de cette période, le fonctionnaire perçoit :

- ◆ 90 % du traitement (au lieu de 100%) pendant 3 mois
- ◆ 50 % du traitement pendant 9 mois

Ces dispositions ne s'appliquent pas au congé de longue maladie, au congé de longue durée, au congé de grave maladie ou au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie, grave maladie ou en congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS), de façon rétroactive à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la collectivité devra effectuer un rappel de traitement.

En cas de fractionnement des congés de maladie ordinaire, la circulaire ministérielle NOR/MCT/B/06/00027/C du 13/03/2006 rappelle que le décompte des congés de maladie se fait par année médicale selon le système dit de "l'année de référence mobile". L'année de référence mobile conduit, en cas de congé de maladie fractionné, à apprécier au jour le jour les droits à rémunération du bénéficiaire du congé.

2 - Les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public

La mesure est transposée par décret aux agents contractuels de droit publics, pendant la période du CMO précédant le passage à demi-traitement.

Les droits à CMO varient selon l'ancienneté de services de l'agent contractuel au sein de la collectivité.



Nature du congé	Ancienneté de services	Congé rémunéré par la collectivité			Congé non rémunéré par la collectivité
		Durée	Maintien du traitement (*)		
			90% traitement	Demi-traitement	
Congé de maladie ordinaire (Art. 7 du décret 88-145)	≤ 4 mois		0 mois	0 mois	Congé sans rémunération pour une durée maxi de 1 an, si l'incapacité est temporaire, Licencié, si l'incapacité est permanente selon les modalités prévues à l'article 13-III du décret 88-145. (Art. 11 du décret 88-145)
	> 4 mois	2 mois	1 mois	1 mois	1 an renouvelable 6 mois si l'agent est apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire (Art. 13-II. du décret 88-145)
	> 2 ans	4 mois	2 mois	2 mois	
	> 3 ans	6 mois	3 mois	3 mois	

Lorsque l'agent contractuel est placé en congé de grave maladie de façon rétroactive à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la collectivité devra effectuer un rappel de traitement.

3 - Les dispositions communes à tous les agents

3.1—La date d'entrée en vigueur

Ces dispositions sont applicables aux congés de maladie ordinaire accordés **à compter du 1er mars 2025**.

Elles ne concernent pas les congés de maladie ordinaire en cours au 1er mars 2025.

En revanche, après confirmation de la DGAFP, les congés de maladie ordinaire renouvelés à partir du 1er mars 2025 sont impactés par la réduction de cette indemnisation. En effet, tout envoi d'un nouvel arrêt de travail constitue un nouveau congé de maladie ordinaire (CMO), même s'il prolonge une période précédente de CMO.

3.2— Incidences sur les autres éléments de rémunération

- ◆ aucune conséquence sur le versement du **Supplément Familial de Traitement (SFT)** : il est conservé en totalité comme auparavant pendant toute la durée du CMO.
- ◆ **Nouvelle bonification indiciaire (NBI)** : la diminution s'applique dans la mesure où la NBI est maintenue pendant le CMO dans les mêmes proportions que le traitement.
- ◆ **Régime indemnitaire** : la conservation des primes aux agents territoriaux absents pour indisponibilité physique doit reposer sur une délibération de la collectivité dont le contenu ne peut être plus favorable en vertu du principe de parité, aux dispositions en vigueur dans la fonction publique d'Etat. Ces dispositions prévoient un maintien du régime indemnitaire en CMO **dans les mêmes proportions que le traitement**.
- ◆ **Complément de traitement indiciaire (CTI)** : réduction dans les mêmes proportions que le traitement.
- ◆ **Dispositif « transfert primes/points »** : réduction de l'abattement sur les primes dans les mêmes proportions que le traitement.
- ◆ **Indemnité compensatrice de la CSG** : variation du montant dans les mêmes proportions que le traitement en cas d'absence pour raisons de santé.

3.3— Les actes à prendre

Dans la mesure où le placement en CMO constitue désormais systématiquement un évènement ayant un impact financier, il convient donc de rédiger un arrêté à chaque arrêt maladie des agents.

Vous devez donc continuer de transmettre au CDG l'ensemble des arrêts afin que des projets d'actes soient rédigés.



3.4– Lien avec la journée de carence

Il n'y a pas de lien entre la diminution de la rémunération du CMO à compter du 1er mars 2025 et les exceptions à l'application de la journée de carence dont le fondement juridique est autonome, distinct du CGFP (art. 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018).

Ainsi, par exemple, à compter du 1er mars 2025, le fonctionnaire en CMO accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité percevra dès le 1er jour d'arrêt 90 % de son traitement sous réserve du nombre de jours rémunérés à plein traitement au cours des 12 derniers mois.

Le même raisonnement vaut pour les agents atteints d'une affection de longue durée (ALD) qui sont placés en CMO.

3.5– La protection sociale complémentaire

Les garanties minimales de la protection sociale complémentaire (PSC) en prévoyance durant les congés de maladie s'appliquent « à compter du passage à demi-traitement » (art. 3 et 4 du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022).

4 - Une obligation imposée aux employeurs

La réduction de 10 % du traitement s'impose aux employeurs territoriaux : la libre administration des collectivités territoriales par des conseils élus s'exerce « dans les conditions prévues par la loi » (art. 72 de la Constitution du 4 octobre 1958).

Or, la loi de finances pour 2025 ne donne pas compétence aux organes délibérants des collectivités et de leurs établissements publics pour déterminer le pourcentage du traitement maintenu au fonctionnaire pendant les 3 premiers mois du CMO.

Pour les agents contractuels, c'est la hiérarchie des normes qui s'oppose à l'adoption d'une délibération contraire aux dispositions réglementaires.

De même, l'organe délibérant ne peut légalement déroger au principe de parité avec la fonction publique de l'Etat en prévoyant un maintien intégral du montant du régime indemnitaire durant le CMO.

Le principe de parité conduit également à interdire à compter du 1er mars 2025 la poursuite du versement de l'intégralité du régime indemnitaire sur le fondement d'une délibération devenue illégale.

Les services du centre de gestion restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire :

Par téléphone : 03 25 35 33 20

Par mail : cdg52@cdg52.fr



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Marne

📍 9, Rue de la Maladière – 52000 Chaumont

☎ 03 25 35 33 20 ✉ cdg52@cdg52.fr 🌐 www.cdg52.fr

