



Fiche pratique

Rémunération du CMO : réduction à 90% durant les 3 premiers mois

Références :

Article 189 de la loi de finances pour 2025
Article L. 822-3 du CGFP

À compter du 1er mars 2025, le traitement versé au fonctionnaire durant les 3 premiers mois de son congé sera réduit à 90 % du traitement de base, contre 100% actuellement.

PORTÉE DE LA RÉFORME

Cette réduction, introduite par l'article 189 de la loi de finances pour 2025, concernent uniquement les 3 premiers mois du CMO. Les 9 mois suivants du CMO restent rémunérés à demi-traitement.

Ces dispositions ne concernent pas les congés de longue maladie (CLM) et congés de longue durée (CLD), pour lesquels le plein traitement est maintenu selon les règles en vigueur.

LE SORT DES ACCESSOIRES DE RÉMUNÉRATION

La réduction du traitement en CMO impacte certains éléments de la rémunération, tandis que d'autres restent inchangés. Vous trouverez dans le tableau ci-dessous quelques exemples notables.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	IMPACT
SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)	Aucun impact : maintien total
INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE (IR)	Aucun impact : maintien total
NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)	Réduction proportionnelle au traitement
RÉGIME INDEMNITAIRE	Maintien proportionnel au traitement pour la FPE (donc pas plus 90% dans la FPT si une délibération prévoit le maintien en cas de CMO)
COMPLÉMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE (CTI)	Réduction proportionnelle au traitement
ISFE DE LA POLICE MUNICIPALE	Proratisation proportionnelle au traitement maintenu
PRIME DE RESPONSABILITÉ	Proratisation proportionnelle au traitement maintenu
PRIME D'ATTRACTIVITÉ	Maintien proportionnel au traitement
PRIME GRAND ÂGE	Maintien proportionnel au traitement

DISPOSITIF « TRANSFERT PRIMES/POINTS »

L'abattement sur les primes est réduit dans les mêmes proportions que le traitement (art. 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015)

REQUALIFICATION DU CMO

Le placement rétroactif en CLM, CLD ou CITIS pour la même affection entraînera une régularisation de traitement avec un rappel de 10 %. Inversement, un CITIS provisoire suivi d'un refus d'imputabilité donnera lieu à une régularisation d'indu de la part de l'agent (à échelonner éventuellement).

CONSÉQUENCES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Pour mémoire, en 2023, la DGAFP et la DGCL avaient, par souci de simplification de la gestion des ressources humaines, préconisé la suppression des arrêtés de mise en CMO au titre des 3 premiers mois dans la mesure où il n'y avait aucune incidence sur la rémunération de l'agent durant cette période (maintien à 100%).

Le passage en CMO ayant désormais un impact financier immédiat, la prise d'arrêtés de mise en CMO est plus que recommandée. En effet, une erreur de calcul ou autre rend l'arrêté litigieux et susceptible de recours dans les deux mois.

LE SORT DES CMO EN COURS AU 1^{ER} MARS 2025 OU RENOUVELÉS À PARTIR DE CETTE DATE

La réduction de la rémunération ne s'applique qu'aux nouveaux congés accordés à partir du 1er mars 2025 :

- les CMO en cours au 1er mars 2025 demeurent soumis aux anciennes règles ;
- les CMO renouvelés à partir du 1er mars 2025 seront soumis aux nouvelles règles. En effet, le renouvellement du CMO est une nouvelle décision administrative et non une simple continuation du congé initial, nécessitant un nouvel examen médical et l'émission d'un nouveau certificat médical. Or ce nouveau certificat est délivré sous l'empire des nouvelles dispositions.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

Pas d'incidence sur les garanties minimales de la PSC en prévoyance, dès lors que celles-ci ne se déclenchent qu'à partir du passage à demi-traitement, conformément aux articles 3 et 4 du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022.

FAQ

Les collectivités sont-elles tenues de modifier leur délibération de RIFSEEP pour acter ce changement ?

Tout dépend du degré de précision de la délibération quant aux modalités de maintien du régime indemnitaire en cas de CMO.

- Si la délibération prévoit qu'en cas de CMO, le régime indemnitaire est maintenu à « 100% », la modification s'impose, sauf à contrevenir au principe de parité interdisant aux collectivités de prévoir un régime indemnitaire plus favorable que les dispositions en vigueur dans la fonction publique de l'État (CE n° 462452 du 4 juillet 2024). Il faut prévoir une retenue de 10% ou plus, mais pas moins.
- En revanche, si les dispositions de la délibération se bornent à indiquer qu'en cas de CMO le régime indemnitaire « suit le traitement », aucune modification n'est requise.

Lorsque la modification de la délibération est nécessaire, la saisine du Comité social territorial est-elle obligatoire ?

Si la collectivité se borne à mettre en conformité sa délibération aux nouvelles dispositions, la saisine du CST n'est pas nécessaire. En revanche, si à l'occasion de cette mise en conformité la collectivité apporte des modifications substantielles à sa délibération ne découlant pas uniquement de la mise en conformité avec la Loi, elle doit saisir le CST.

Quoi qu'il en soit, en cas de doute, n'hésitez pas saisir le CST.