

LE MENSUEL

RÉMUNÉRATION P.02

PROMOTION INTERNE P.04

**CRÉATION D'UNE PRESTATION
DE PAYE** P.06

LE CDG ET VOUS P.07

AGENDA P.08



RÉMUNÉRATION

AUGMENTATION DES TAUX DE COTISATION CNRACL

Le décret n°2025 86 du 30 janvier 2025 fixe le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux à :

- ⇒ **34,65 %** en 2025
- ⇒ **37,65 %** en 2026
- ⇒ **40,65 %** en 2027
- ⇒ **43,65 %** en 2028

Le texte prévoit ainsi une augmentation de 12 points du taux de cotisations vieillesse des employeurs publics sur 4 ans. Le nouveau taux de **34,65 %** s'applique aux cotisations dues au titre des périodes courant à compter du **1^{er} janvier 2025**. Aussi, une régulation de vos paies de janvier est à prévoir.



2

BAISSE DE L'INDEMNISATION DES CONGÉS MALADIE

La rémunération des fonctionnaires en congé de maladie change au 1^{er} mars prochain.

En effet, l'article 189 de la Loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 modifie l'article **L822-3 du Code Général de la Fonction Publique** à compter du **1^{er} mars 2025** : l'indemnisation des fonctionnaires en arrêt maladie va passer de **100 %** à **90 %**.

Ainsi, le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire percevra :

- ⇒ **90 % de son traitement pendant les 3 premiers mois de son arrêt**
- ⇒ **50 % de son traitement pendant les 9 mois suivants son arrêt**



À NOTER :

La réduction de l'indemnisation s'applique aux congés de maladie ordinaire prescrits à compter du 1^{er} mars 2025 :

⇒ **Hypothèse n°1** : Un agent est en congé maladie ordinaire du 26 février au 6 mars, l'agent percevra 100 % de son traitement pendant cet arrêt.

⇒ **Hypothèse n°2** : Un agent est en congé maladie ordinaire du 2 mars au 8 mars, l'agent percevra 90 % de son traitement pendant cet arrêt.

Dans l'attente de précisions de la part du Gouvernement concernant les renouvellements des arrêts maladie, le Centre de Gestion vous propose de rémunérer les agents à 90 % qui se voient renouveler leur arrêt en maladie ordinaire à compter du 1^{er} mars. Dans l'hypothèse où le gouvernement adopterait une position contraire, il conviendra alors de procéder à une régularisation des paies des agents concernés ; le CDG vous tiendra informé d'une éventuelle évolution.

À NOTER :

La diminution de l'indemnisation impacte également les autres éléments de rémunération qui sont versés dans les mêmes proportions que le traitement comme la NBI mais est sans incidence sur le SFT. S'agissant du sort du régime indemnitaire, il convient de se rapporter à la délibération instaurant le RIFSEEP.

Pour les agents contractuels, aucun texte n'est encore paru ; dans l'attente, il convient de continuer à appliquer les dispositions de l'article 7 du décret n°88-145 du 15 février 1988 :

⇒ **Après quatre mois de services**, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement

⇒ **Après deux ans de services**, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement

⇒ **Après trois ans de services**, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement

Les modèles d'arrêtés sont à jour sur le site du Centre de Gestion.

PROMOTION INTERNE 2025



Vos dossiers de candidature à la promotion interne sont examinés suivant les critères fixés par arrêté du Président du Centre de Gestion, conformément au Code Général de la Fonction Publique : ce sont les lignes directrices de gestion de la promotion interne.

Le Président du Centre de Gestion a arrêté les lignes directrices de gestion de la promotion interne en 2020, après un travail de construction partenarial avec les représentants des deux collèges (employeur et agent) du Comité Social Territorial. Après leur définition initiale en 2020, ces lignes directrices de gestion de la promotion interne ont ensuite été ajustées en 2021 et 2022 sur des points mineurs.

Après 3 années de mise en œuvre, les lignes directrices de gestion de la promotion interne doivent être mises à jour en lien avec la réalité des emplois territoriaux et suite à la réforme du statut des secrétaires généraux de mairie. Cette démarche sera accomplie pour la fin du mois de mai 2025.

Ainsi, la campagne de promotion interne 2025 sera organisée à compter de juin 2025, suivant le calendrier suivant :

⇒ **Juin à mi-juillet 2025 : recueil des candidatures**

⇒ **Fin septembre 2025 : parution des listes d'aptitude**

**Vous serez informé ultérieurement
des dates exactes d'ouverture
DE LA CAMPAGNE DE DÉPÔT DES CANDIDATURES
sur le site du CDG.**

POSTES OUVERTS À LA PROMOTION INTERNE 2025

CATÉGORIE A

| FILIÈRE ADMINISTRATIVE | POSTE |
|---|----------|
| Attaché | 2 postes |
| Attaché (cadre d'emploi des secrétaires de mairie) | 1 poste |
| FILIÈRE TECHNIQUE | |
| Ingénieur | 1 poste |
| FILIÈRE CULTURELLE | |
| Professeur d'Enseignement Artistique sur examen professionnel | 1 poste |
| FILIÈRE SPORTIVE | |
| Conseiller Territorial des APS | 1 poste |

CATÉGORIE B

| FILIÈRE ADMINISTRATIVE | POSTE |
|---|----------|
| Rédacteur Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe | 6 postes |
| FILIÈRE TECHNIQUE | |
| Technicien Technicien principal de 2 ^{ème} classe | 3 postes |
| FILIÈRE ANIMATION | |
| Animateur Animateur principal de 2 ^{ème} classe | 1 poste |
| FILIÈRE CULTURELLE | |
| Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Principal de 2 ^{ème} classe | 1 poste |
| FILIÈRE SPORTIVE | |
| Éducateur des APS sur examen professionnel | 1 poste |

CATÉGORIE C

| FILIÈRE TECHNIQUE | POSTE |
|--------------------------------|--------------|
| Agent de maîtrise (au choix) | pas de quota |
| Agent de maîtrise (par examen) | 48 postes |

➤ CRÉATION D'UNE PRESTATION DE PAYE À FAÇON

La réalisation des payes est une mission qui mobilise les secrétaires généraux de mairie et gestionnaires des ressources humaines chaque mois. Dans la plupart des communes ou établissements publics, un seul agent est formé pour réaliser le calcul et le mandatement des payes et indemnités, ce qui peut poser question sur la sécurisation nécessaire de cette tâche, en particulier en cas d'absence de l'agent en responsabilité de cette mission. Cyclique



et technique, la réalisation de la paye requiert des compétences juridiques et comptables. Le Centre de Gestion est régulièrement sollicité pour réaliser les payes de communes ou d'établissements publics, le plus souvent à l'occasion d'un événement imprévu qui empêche le/la secrétaire général(e) de mairie ou le/la responsable des ressources humaines de réaliser cette mission pourtant impérative et contrainte en terme de calendrier chaque mois.

Afin de compléter l'offre de services à destination de ses affiliés, le Centre de Gestion renouvelle sa proposition de création d'un service de paye à façon avec l'objectif d'une mise en œuvre opérationnelle en janvier 2026.

La mission comprendra l'ensemble des opérations liées **au calcul de la paye, les déclarations afférentes et l'édition des bulletins.**

L'intérêt pour les employeurs est multiple, suivant l'objectif suivi :

- ⇒ **Bénéficier d'une sécurisation** dans la réalisation matérielle, juridique et comptable des payes
- ⇒ **Réorganiser** le rôle du gestionnaire des ressources humaines au bénéfice d'autres missions
- ⇒ **Alléger** la charge de travail d'une secrétaire générale de mairie en conservant la maîtrise de ses ressources humaines

La tarification de ce service serait faite au bulletin avec un montant estimé entre 9 et 10 € par bulletin. Afin d'estimer le nombre d'employeurs intéressés et répondre aux besoins du plus grand nombre, l'ensemble des affiliés est invité à répondre à un bref questionnaire en ligne en cliquant [ICI](#).

Répondre à cette enquête est particulièrement important :
cela ne vous engage pas et permet à l'équipe du Centre de gestion de définir au mieux et sécuriser les contours du projet.

LE CDG ET VOUS...



RECENSEMENT DES BESOINS PERMETTANT D'OUVRIRE DES POSTES AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS EN 2026

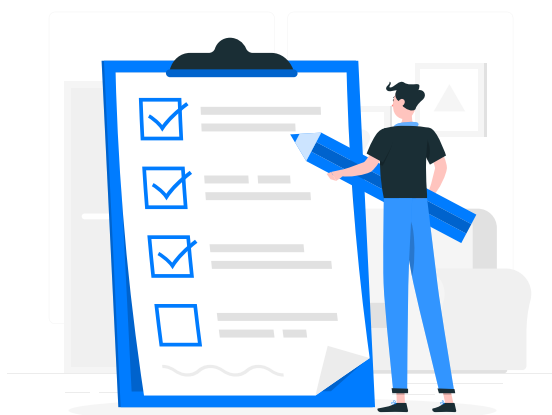
Dans le cadre de ses missions obligatoires, le Centre de Gestion a la charge d'organiser les concours et examens professionnels de la Fonction Publique Territoriale permettant, ainsi, aux lauréats de ces opérations d'accéder à un emploi de la Fonction Publique Territoriale en tant que fonctionnaire ou d'évoluer dans leur carrière. Pour organiser ces opérations de concours et d'examen professionnel, le Centre de Gestion doit procéder à une phase de recueil des besoins auprès des collectivités et établissements publics de son territoire.

C'est pourquoi, chaque année, les collectivités et les établissements doivent répondre au questionnaire de recensement des besoins afin que le Centre de Gestion puisse apprécier à l'échelle départementale le nombre de postes à ouvrir aux concours et examens professionnels pour l'année suivante.

Ce recensement est particulièrement important : en effet, il a vocation à évaluer les perspectives de recrutement et d'avancement dans les collectivités afin de définir un nombre adapté de postes à ouvrir aux concours. Néanmoins, ce type de recensement ne constitue pas, pour la collectivité, une obligation de recruter, ni de créer effectivement un emploi. Il est cependant indispensable pour permettre l'organisation des concours et examens professionnels.

La phase de recensement des besoins relatifs aux concours et examens professionnels qui seront ouverts courant l'année 2026 sera accessible **à compter du 28 février prochain jusqu'au 31 mars 2025** sur le site internet du Centre de Gestion de l'Indre (www.cdg36.fr).

Cette démarche est également à effectuer si vous n'avez aucun besoin à déclarer.



POUR TOUT RENSEIGNEMENT COMPLÉMENTAIRE

le Pôle Concours - Emploi

Aline THOMAS DE SA, a.desa@cdg36.fr ou 02 54 34 18 20

AGENDA

CALENDRIERS

RDV RH

Le statut de travailleur handicapé,
l'obligation d'emploi et les aides
du FIPHFP

Jeudi 27 mars 2025

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) & FORMATION SPÉCIALISÉE (F3SCT)

| DATES DES RÉUNIONS | | DATE LIMITE RÉCEPTION DES DOSSIERS |
|-------------------------|-------|------------------------------------|
| lundi 3 mars 2025 | F3SCT | - |
| lundi 31 mars 2025 | CST | - |
| lundi 2 juin 2025 | CST | lundi 21 avril 2025 |
| lundi 23 juin 2025 | F3SCT | lundi 26 mai 2025 |
| lundi 22 septembre 2025 | CST | lundi 18 août 2025 |
| lundi 13 octobre 2025 | F3SCT | lundi 15 septembre 2025 |
| lundi 24 novembre 2025 | CST | lundi 20 octobre 2025 |

8

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP) COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

| DATES DES RÉUNIONS | DATES LIMITES DE RÉCEPTION DES DOSSIERS À TRANSMETTRE AU CDG36* |
|--|--|
| MARDI 29 AVRIL 2025 (CAP A, B, C) - CCP | mardi 25 mars 2025 |
| MARDI 10 JUIN 2025 (CAP A, B, C) - CCP | mardi 6 mai 2025 |
| MARDI 16 SEPTEMBRE 2025 (CAP A, B, C) - CCP | mardi 12 août 2025 |
| MARDI 4 NOVEMBRE 2025 (CAP A, B, C) - CCP | mardi 7 octobre 2025 |



CONSEIL MÉDICAL

| DATES DES RÉUNIONS | DATE LIMITE RÉCEPTION DES DOSSIERS |
|---|------------------------------------|
| CONSEIL MÉDICAL « Formation plénière » | |
| 20 mars 2025 | 27 février 2025 |
| 22 mai 2025 | 30 avril 2025 |
| 3 juillet 2025 | 12 juin 2025 |
| 25 septembre 2025 | 4 septembre 2025 |
| 20 novembre 2025 | 30 octobre 2025 |

| DATES DES RÉUNIONS | DATE LIMITE DE DÉPÔT DES DOSSIERS |
|---|-----------------------------------|
| CONSEIL MÉDICAL « Formation restreinte » | |
| 27 février 2025 | - |
| 27 mars 2025 | 6 mars 2025 |
| 24 avril 2025 | 3 avril 2025 |
| 20 mai 2025 | 29 avril 2025 |
| 26 juin 2025 | 5 juin 2025 |
| 24 juillet 2025 | 3 juillet 2025 |

Pas de séance au mois d'août

| | |
|-------------------|-------------------|
| 18 septembre 2025 | 28 août 2025 |
| 16 octobre 2025 | 24 septembre 2025 |
| 18 novembre 2025 | 28 octobre 2025 |
| 16 décembre 2025 | 27 octobre 2025 |

Les dossiers complets doivent être transmis, **sous pli confidentiel**, au moins 3 semaines avant la séance au **secrétariat des instances médicales**.