

ACTUALITÉ STATUTAIRE – FPT – JUILLET 2025

REPORT ET INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS

Le [Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique](#) fixe :

- le régime applicable au maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités parentales ou familiales et au maintien des droits acquis avant un congé parental
- le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail.

Il est ainsi indiqué qu'en cas de non prise des congés annuels pour raison de santé ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, l'agent (fonctionnaire et contractuel) bénéficie d'**un report de 15 mois de ses congés** (La durée pouvant être exceptionnellement prolongée sur autorisation de l'autorité territoriale).

1- Droits de report :

- L'agent n'a pas pu prendre ses congés annuels du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales : les droits à report ne sont pas limités.
- L'agent n'a pas pu prendre ses congés annuels pour raison de santé : les droits sont **limités à 4 semaines** de report par an.

2- Droits à une indemnisation compensatrice de congés non pris :

L'indemnisation n'est possible que lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés avant la fin de la relation de travail avec son employeur. Les droits d'indemnisation sont identiques à ceux cités ci-dessus en cas de report.

Cette indemnité est calculée selon les modalités fixée par l'[Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale](#) soit :

$$\text{➤ Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris} = \frac{\text{rémunération mensuelle brute} \times 12}{250}$$

La rémunération mensuelle brute prise en compte est composée de :

- ✓ Traitement indiciaire,
- ✓ NBI
- ✓ CTI
- ✓ Indemnité de résidence,
- ✓ Supplément familial de traitement,
- ✓ Primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

Elle correspond à la dernière rémunération versée à l'agent dans l'exercice effectif de ses fonctions sur un mois complet. Elle doit tenir compte des évolutions statutaires ou indemnitaires de l'agent qui sont intervenues depuis l'exercice effectif de l'agent et la date de fin de relation (avancement d'échelon etc...)

Toutefois, sont exclus de l'assiette de la rémunération brute utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice les éléments suivants :

- Les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (ex : CIA) ;
- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi (ex : avantages en nature...) ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique (ex : prime de précarité...) ;
- Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. Par dérogation, les indemnités pour heures supplémentaires annualisées mentionnées dans le décret du 6 octobre 1950 susvisé sont incluses dans l'assiette de la rémunération brute. (ex : astreintes, heures complémentaires, heures supplémentaires, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité horaire pour travail de nuit ...)

Cet arrêté modifie l'article 5 du Décret n°88-145 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

En effet, il supprime notamment les modalités d'indemnisation qui était prévu à hauteur de 1/10^{ème} de la rémunération.

L'article 5 du Décret n°88-145 est désormais rédigé comme suit :

« L'agent contractuel en activité a droit, dans les conditions prévues par le [décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent. »

Par conséquent, l'indemnité compensatrice de congés est désormais calculée sur les mêmes modalités que les agents fonctionnaires précisées par l'arrêté susvisé.

REFORME DU RECRUTEMENT PUBLIC : CE QUI CHANGERA AU 1^{ER} OCTOBRE 2025 LA CODIFICATION DU LIVRE III DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

[Décret n°2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres I et II du Code Général de la Fonction Publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code](#)

✓ Objectifs principaux :

- Clarifier les règles de recrutement dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière)
- Remplacer plus de 70 décrets anciens par un corpus unique, homogène et accessible : il ne modifie pas le fond du droit actuel et ne crée pas de nouveaux droits ou obligations
- Renforcer la transparence des recrutements

✓ Ce qui change :

- Obligation de publier les offres d'emploi ≥ 1 an sur un espace numérique commun, avec contenu standardisé et durée minimale d'un mois
- Intégration dans le CGFP des dispositifs de recrutement contractuel, des concours, du statut des stagiaires et des mesures en faveur des travailleurs handicapés
- Harmonisation des Livres I, II et III du CGFP pour une meilleure cohérence juridique : il remplace une série de décrets épars qui sont désormais abrogés ou rendus caducs et s'inscrit dans la démarche de simplification et d'accessibilité du droit portée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) depuis la création du CGFP en 2022.

⇒ **Entrée en vigueur : 1^{er} octobre 2025.**

⇒ **IMPORTANT** : Les modèles proposés par le CDG 41 feront l'objet d'une actualisation, le cas échéant, dans les meilleurs délais.