



COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL

Du 9 mars 2026

Présents : Catherine ANDRIEUX, Sonie BERNARD, Magali BONIN, Emilie CANO, Gwladys LOISEL, Nadine ROY, Franck TOURNIER, Geneviève TOURNIER, Stéphane VEYRET, Dominique VEYRON

Absent excusé : Hervé CORNELOUP

Soit 10 /11 membres présents et 10 voix

Délibérations

Le rapporteur expose :

Décret n°2025-564 et arrêté du 21 juin 2025

Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 et l'arrêté qui le complète sont **entrés en vigueur le 23 juin 2025**, dans l'attente d'une circulaire.

Ils font évoluer la réglementation nationale dans le but :

- d'harmoniser le traitement entre les agents titulaires et contractuels ;
- de mettre en conformité le droit de la Fonction Publique avec la législation et la jurisprudence européennes ;
- de préciser le mode de calcul et les éléments inclus dans l'assiette.

1/ Sont concernés les agents dont les congés n'ont pu être pris pour cause de maladie ou motif parental ou familial (art.5-1 du nouveau décret 85-1250) :

Congés de maladie

Congé de maladie ordinaire

Congé de longue maladie

Congé de grave maladie

Congé de longue durée

CITIS

Absence pour motif parental ou familial

Congé de maternité

Congé de naissance

Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

Congé d'adoption

Congé de paternité et de l'accueil de l'enfant

Congé de présence parentale

Congé de solidarité familiale

Congé de proche aidant

Concernant le congé parental, ce n'est pas une position d'activité. Ainsi, pas d'acquisition durant ce congé, mais un report intégral des jours acquis antérieurement.

2/ Comme précédemment, les congés qui n'ont pu être pris sont reportés dans la limite de 15 mois, avec toutefois une différenciation :

Différenciation de la date de report selon la période d'acquisition des congés :

Pour les congés acquis avant l'absence, le point de départ des 15 mois est la date de reprise de l'agent.

Pour les congés acquis pendant l'absence, le point de départ des 15 mois est le 31/12 de l'année de référence.

3/ Un dispositif plus favorable pour exercer des responsabilités parentales ou familiales qu'en cas de maladie :

En cas de congé de maladie, les congés sont reportés dans la limite de 4 semaines (4 X les obligations hebdomadaires de service)

En cas d'absence pour raison parentale ou familiale, les congés sont reportés dans leur totalité, soit 5 semaines (5X les obligations hebdomadaires de service)

Exemple de calcul de report

Un agent (TC, travaillant 5jours/semaine) est en maladie à compter du 01/08/2023. A cette date, il a pris 10 jours de congés annuels. Il revient de maladie le 01/11/2025.

- Jours de congés 2023

- Congés acquis avant l'absence = $10 - (25/12 \times 7) = 4.58$

Report débutant au 01/11/25, soit à utiliser avant le 31/01/2027

- Congés acquis pendant l'absence = $25/12 \times 5 = 10.41$

Report débutant au 31/12/2023, soit à utiliser avant le 31/03/2025

L'agent est encore absent, les congés sont perdus

- Jours de congés 2024

Congés acquis pendant l'absence = 25, plafond 20j

Report débutant au 31/12/2024, soit à utiliser avant le 31/03/2026

- Jours de congés 2025

Les 25 j sont à prendre avant le 31/12/2025. Toutefois, si report, on appliquera 20j.

4/ L'indemnisation :

Le décret instaure également un **droit à indemnisation lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre ses congés annuels avant la cessation d'activité** (art.5-1 du nouveau décret 85-1250).

Il doit donc y avoir fin de relation de travail et impossibilité d'utiliser les congés.

Cette impossibilité ne pouvant être liée qu'à une position de maladie ou des nécessités de service avérées.

L'indemnisation des congés non pris suit les mêmes règles que le report en matière d'attribution.

Les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail sont précisées par l'arrêté du 21 juin 2025.

La formule de calcul est la suivante :

Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = (rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le mode de calcul de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris en fin de relation de travail est modifié, **ainsi le versement d'une indemnité compensatrice à hauteur de 1/10^{ème} de la rémunération brute n'est plus autorisé.**

Sont intégrés dans l'assiette de rémunération brute :

- Le traitement indiciaire, dont NBI et CTI,
- L'indemnité de résidence,
- Le supplément familial de traitement
- Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire (à la lecture du paragraphe suivant, seule l'IFSE mensuelle, liée au poste entre dans l'assiette)

Sont exclus :

- Les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir (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 (exemple : Prime d'entrée dans le métier d'enseignement ...)
- Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi (exemple : avantage en nature...)
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique (exemple : prime de précarité, prime de fin d'année instituée avant 1984...)
- Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail. (Exemple : astreintes, heures complémentaires, heures supplémentaires, indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés, indemnité horaire pour travail de nuit ...)

 **Ne permet plus le paiement des ICP 10% sur les HC des agents contractuels**

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

La secrétaire de mairie, Adjoint administratif de 1^{ère} classe, en retraite depuis le 1^{er} janvier 2026, réclame des indemnités de congés payés pour la durée de son congé maladie du 17 mai 2017 au 1^{er} janvier 2020, Compte-tenu des éléments ci-dessus, et après confirmation du Centre de Gestion 38 et du service des Ressources Humaines de l'intercommunalité CAPI, la demande est irrecevable. Seule l'assemblée délibérante peut lever la prescription.

La proposition de lever la prescription est proposée au vote :

Pour : 0 Contre : 8 Abstention : 2

Questions diverses

Le distributeur de pizzas géré par la société Just Queen en liquidation judiciaire est sollicité par d'autres sociétés.

Une suite pourra être donnée après avis du mandataire liquidateur

Prochain conseil municipal le 20 mars à 19h

Crachier, 12 mars 2026

La Maire,



Le Maire,
Nadine ROY

Site internet

Pensez à consulter le site internet de la commune à l'adresse suivante : <https://www.crachier.fr>

La commune utilise l'application **Panneau Pocket**.