

Mise en œuvre du CMO à 90% à compter du mois d'octobre

1. Une mesure nationale obligatoire qui s'impose à la Ville

La mise en œuvre du CMO à 90 % résulte d'une obligation légale nationale, applicable depuis le 1^{er} mars 2025. Cette mesure, fixée par la loi de finances pour 2025 et son décret d'application du 27 février 2025, s'impose à tous les employeurs publics.

Le tribunal administratif d'Orléans (septembre 2025) a confirmé qu'aucune neutralisation ou compensation des reprises de trop-versé n'est possible : la Ville n'a donc aucune marge de manœuvre.

2. Une mise en œuvre en paie d'octobre après un délai technique nécessaire pour adapter notre système informatique sans prendre aucun risque sur la paie

Les délais entre la publication du décret le 27/02/2025 et son entrée en vigueur le 01/03/2025 n'ont pas permis d'intégrer immédiatement le dispositif. Les ajustements informatiques (SIRH HR4Y, paramétrage paie) ont été développés durant l'été, dès que la migration vers le nouveau SIRH a été effectuée, et sont désormais pleinement opérationnels.

La DRH a souhaité s'assurer jusqu'au dernier moment qu'aucun problème technique ne viendrait mettre en danger le versement normal des paies. La paie d'octobre 2025 marque donc :

- la reprise du trop-versé rétroactive de la période mars à septembre,
- et la mise en œuvre automatique du dispositif pour tout nouvel arrêt CMO.

3. L'impossibilité de ne pas recouvrer les trop versés survenus avant la mise en fonctionnement du SIRH

Le cadre réglementaire a imposé l'application de la mesure dès le 1^{er} mars sans considération de la capacité des employeurs publics à la mettre techniquement en œuvre à cette date.

Tous les employeurs publics ont mis en œuvre (ou mettent en œuvre) cette mesure au terme de développements informatiques importants du SI Paye.

A partir d'octobre, les arrêts maladie cumulés depuis l'entrée en vigueur de la loi font l'objet d'une retenue.

L'absence d'une mise en œuvre à cette date exposerait les agents concernés à des régularisations imposées par la DRFIP en 2026 ou 2027.

4. Qui sont les agents concernés ?

Tous les agents (titulaires et contractuels) ayant eu un ou plusieurs arrêts de maladie ordinaire entre le 1^{er} mars et le 30 septembre 2025. Les arrêts débutés avant le 1^{er} mars ne sont pas concernés.

À partir d'octobre, la retenue de 10 % s'appliquera automatiquement à chaque nouvel arrêt maladie ordinaire saisi.

5. Des modalités de reprise adaptées aux situations individuelles

La reprise intervient selon trois modalités selon la part que représente cette retenue au regard de la rémunération nette après PAS de l'agent :

- reprise en une fois (paie d'octobre) ;
- reprise étalée sur deux ou trois mois ;
- reprise échelonnée sur une plus longue période en cas de situation complexe.

Les agents en demi-traitement ou ayant quitté la Ville feront l'objet d'un arrêté de reversement individuel. Les agents ayant reçu un « OR » pourront s'adresser à la DRFIP pour discuter d'un éventuel aménagement du calendrier de reprise. Ils pourront bénéficier d'un accompagnement social si besoin.

Pour les situations complexes qui n'ont pu être résolues en octobre, la reprise interviendra après un examen individualisé effectué en novembre.

6. Des mesures d'accompagnement personnalisées, au plus près du terrain grâce aux SRH en lien avec la DRH

Les développements informatiques ont fait l'objet de toutes les vérifications nécessaires quant à la fiabilité des calculs automatisés des abattements et seules les lignes de paye soumises à retenue sont concernées. Par conséquent, les calculs sont fiables et ne sont pas appelés à faire l'objet de nouvelles vérifications. En revanche :

- Il pourra être indiqué aux agents les raisons de la retenue
 - en cas de questionnement sur les raisons ou le montant de la reprise, les SRH rappelleront aux agents qui les sollicitent le nombre de jours d'absence pour AMO ;
 - si d'autres retenues sont intervenues sur la paye, les SRH les expliquent aux agents ;
 - les SRH recevront à partir du 15 octobre les listes d'agents concernés, classés selon qu'ils font l'objet d'une reprise unique ou échelonnée ;
 - les SRH informeront les agents dont la reprise est échelonnée ;
 - les SRH centraliseront les remontées des situations sensibles dont ils ont la gestion et, après analyse et si la réponse n'a pas été suffisante, les transmettront de manière consolidée au Service des rémunérations (SREM) pour le 1^{er} novembre.
- Un appui apporté aux agents en difficulté sociale complètera notre accompagnement

Les SRH peuvent orienter les agents en difficulté vers le Bureau de l'action sociale (BAS) de la DRH.

Le BAS du personnel peut proposer :

- une aide financière exceptionnelle,
- ou un accompagnement dans la négociation de charges ou découverts bancaires.

Les SRH peuvent également délivrer une attestation mentionnant le caractère exceptionnel de la reprise, utile pour les démarches bancaires.

7. La communication aux agents

La mesure a été annoncée dès le printemps 2025 (Lettre Capitale d'avril) et régulièrement évoquée dans les instances sociales.

En octobre :

- Lettre Capitale rappelle l'entrée en vigueur effective.
- Fiche pratique Intraparis et FAQ RH à disposition des gestionnaires.
- Courrier type à l'attention des SRH à destination des agents concernés par une reprise échelonnée.

Les SRH disposeront des listes des agents concernés par les retenues et les conditions dans lesquelles elles interviennent pour chacun d'entre eux.