

JOURNAL OFFICIEL de la République française



- ✓ **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**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051774034>
- ✓ **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 de l'Etat**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051774123>

ACTUALITÉS du ministère de la Justice



- ✓ **Séminaire national des CMC - DAP : un réseau mobilisé et en action**
<http://intranet.justice.gouv.fr/site/apnet/191330>
- ✓ **Remise du rapport sur l'IA au sein de la justice**
<http://intranet.justice.gouv.fr/site/portail/191469>
- ✓ **Arrêtés de composition CAP/CCP placés sous l'autorité du SG**
 - [CAP des corps d'encadrement \(n°2\)](#)
 - [CAP des corps techniques et administratifs \(n°6\)](#)
- ✓ **Résultats des mobilités attachés et CAMJ - juin 2025**
[Mobilité juin 2025](#)

UNSA FONCTION PUBLIQUE



✓ La protection de la santé des agents par fortes chaleurs devient obligatoire

Face à l'intensification des épisodes de chaleur, la protection des travailleurs est devenue une nécessité. Un décret reconnaît enfin la chaleur comme un risque professionnel à part entière. Il oblige désormais les employeurs publics à agir de manière proactive et structurée.

Pour l'UNSA Fonction Publique, ce texte est un premier pas vers la reconnaissance et la prise en compte des risques liés au changement climatique dans le monde du travail.

Le décret 2025-482 du 27 mai instaure des obligations claires pour les employeurs, avec des bénéfices directs et concrets pour la santé des agents.

Hydratation et température adaptée

- Eau fraîche et potable garantie : L'employeur doit désormais fournir de l'eau potable et fraîche en quantité suffisante pour se désaltérer et se rafraîchir.
- Locaux à température adaptée : Les locaux de travail doivent être maintenus à une température adaptée à l'activité et à l'environnement, et ce, en toute saison.



La chaleur intégrée au DUERP

- Évaluation obligatoire des risques : Le décret rend obligatoire l'évaluation des risques liés à la chaleur (intérieure et extérieure) dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- Mesures concrètes de prévention : A l'issue de cette évaluation, l'employeur doit mettre en place des mesures techniques et organisationnelles. Cela inclut l'adaptation des horaires de travail pour éviter les heures les plus chaudes, la modification de l'aménagement des postes (zones ombragées, climatisées), la réduction de la charge physique, ou encore l'augmentation de la fréquence des pauses et prenant en compte les différents seuils de canicules (jaune/orange/rouge) précisé par arrêté.

Formation des agents et protection des vulnérabilités

- Information et formation : L'employeur a l'obligation d'informer et de former les agents sur les risques liés à la chaleur, les bons réflexes à adopter et les symptômes des coups de chaleur.
- Suivi des agents vulnérables : Une attention particulière doit être portée aux agents vulnérables (état de santé, âge, pathologies chroniques, etc.). Des protocoles d'alerte, de signalement et de secours doivent être définis.

Ce décret est complété par l'arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule. Il vient préciser le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense :

Ce nouveau cadre réglementaire s'impose à chaque employeur public, dans chaque versant, dès le 1^{er} juillet 2025 et doit renforcer la prévention et la protection de la santé des agents. L'UNSA doit veiller à la réalisation des DUERP et des plans d'actions de prévention qui devront désormais intégrer ce risque.

SERVICE PUBLIC

Service-Public.fr

Le site officiel de l'administration française

- ✓ **Quels changements pour la procédure de saisie sur salaire ?**
<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A18366>

WEKA

media
jobs
WEKA
.fr

- ✓ **Rémunération du temps partiel dans la fonction publique**

La réponse ministérielle du 10 juin 2025 à la question écrite n° 6113 est relative aux modalités de rémunération du temps partiel dans la fonction publique.

La réponse ministérielle précise que les quotités à 50 %, 60 %, et 70 % sont rémunérées au prorata exact du temps travaillé. Les quotités à 80 % et 90 % bénéficient d'une sur-rémunération (respectivement 85,71 % et 91,42 %), calculée selon une base hebdomadaire (ex. : 1 jour d'absence sur 7 pour un 80 %). La sur-rémunération a pour objectifs d'encourager le [recours au temps partiel](#) à 80 % ou 90 %, plus facilement intégrable dans l'organisation du travail et de favoriser la conciliation vie professionnelle / vie personnelle. Elle vise à réduire les inégalités salariales entre femmes et hommes, ces dispositifs étant majoritairement utilisés par les femmes. Il n'y a pas de remise en cause prévue.

[Question écrite n° 6113 de M. Jean-Pierre Taite \[Loire \(6^e circonscription\) – Droite Républicaine\] du 22 avril 2025, Réponse publiée au JOAN du 10 juin 2025](#)

« Pour l'avenir de nos métiers d'aujourd'hui et de demain »



mail : synd-uns-justice-sg@justice.fr - Tél. : 01 70 22 75 09