CENTRE DE GESTION
de la Fonction Publique Territoriale de l'**Indre**

LE MENSUEL

Le Mensuel // www.cdg36.fr • 04-2023

RÉMUNÉRATION P.02

NOUVELLES PRESTATIONS P.04

RDV RETRAITE EN TERRITOIRE P.05

PRÉVENTION DES RISQUES P.06

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL P.08

SANTÉ AU TRAVAIL P.10

LE CDG ET VOUS P.12

AGENDA P.13

RÉMUNÉRATION

REVALORISATION DU SMIC ET DE SES INDICES

L'arrêté du 26 avril 2023 relève le salaire minimum de croissance à compter du 1er mai. Le montant du SMIC brut horaire est porté à 11,52 euros (augmentation de 2,22 %) soit 1747,20 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, contre 1709,28 euros depuis le 1er janvier 2023. Le décret n°2023-312 du 26 avril 2023 augmente à compter du 1er mai 2023 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui correspondant à l'indice majoré 353 (soit indice brut 385), à l'indice majoré 361 correspondant à l'indice brut 397.

Cette revalorisation concerne notamment les agents de catégorie C :

- ⇨ **Pour l'échelle C1 :** les 8 premiers échelons
- ⇨ **Pour l'échelle C2** : les 5 premiers échelons
- ⇨ **Pour l'échelle C3** : le 1er échelon
- ⇨ **Pour le grade d'agent de maitrise** : les 4 premiers échelons
- ⇨ **Pour le grade d'agent de maitrise principal :** le 1er échelon

RÉMUNÉRATION EN PÉRIODE DE GRÈVE

Pour rappel, l'article du Code Général de la Fonction Publique prévoit que « les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération ».

L'article 4 de la Loi n°61-825 du 29 juillet 1961 portant Loi de finances, dispose qu'il n'y a pas de service fait :

⇨ lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service

⇨ lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlements.

Il ressort de la jurisprudence qu'il n'y a pas de service fait pendant la durée de la participation de la grève (CE, 27 avril 1994, SDIS de Haute Garonne). L'absence de service donne lieu à une retenue sur traitement. À défaut de disposition législative précisant le régime de cette retenue, son montant doit être proportionnel à la durée de la grève. Il s'agit alors de comparer cette durée aux obligations de service auxquelles était soumis l'agent pensant la période de grève.

CALCUL DE LA RETENUE SUR TRAITEMENT

⇨ 1/30ème de rémunération pour une journée d'absence

⇨ 1/60ème de la rémunération pour une demi-journée d'absence

⇨ 1/151,67ème de rémunération pour une heure d'absence

À NOTER que la retenue sur salaire est calculée sur l'ensemble de la rémunération brute de l'agent gréviste (traitement, indemnité de résidence et éléments de régime indemnitaire). Les jours non travaillées, et donc les absences pour grève, n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et, en conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de RTT.

NOUVELLES PRESTATIONS

EMPLOI : L'ACCOMPAGNEMENT À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de la mise en œuvre du **décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle**, le pôle Emploi du Centre de Gestion de l'Indre vous propose un nouveau service d'accompagnement à l'évolution professionnelle à destination de vos agents.

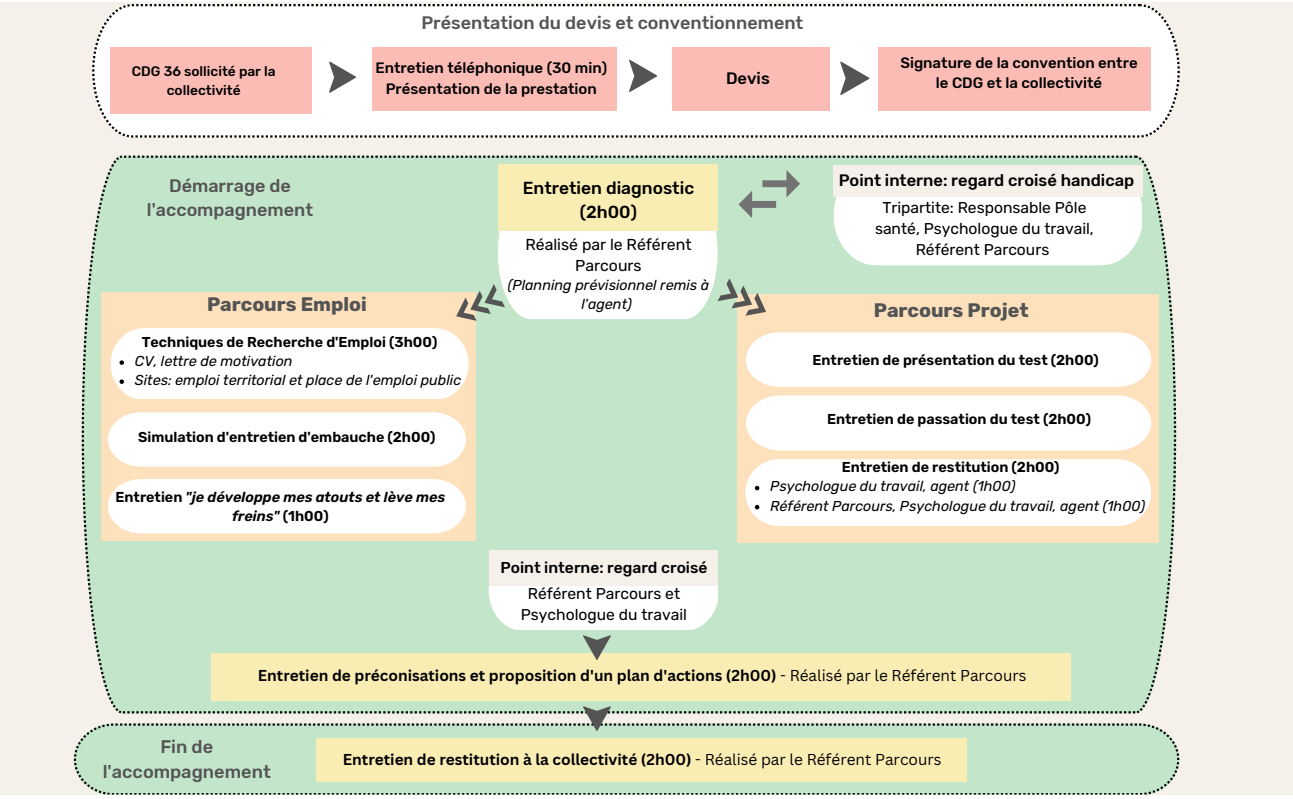
En effet, l'allongement de la vie professionnelle incite et/ou oblige les agents à ne plus réaliser leur carrière au sein d'une même structure ou sur un même métier. C'est pourquoi la mobilité et l'évolution professionnelle au cours de la carrière sont parfois nécessaires afin de maintenir la motivation des agents, leur employabilité et la qualité de vie au travail synonyme d'un service public de qualité.

Ainsi, le Centre de Gestion de l'Indre vous propose une prestation structurée, soumis à conventionnement, avec proposition d'un circuit d'accompagnement adapté à la situation de l'agent composé d 'entretiens individuels. Le suivi est assuré par un Référent Parcours Professionnel attribué à l'agent. **Prendre en compte l'évolution professionnelle de vos agents aujourd'hui, c'est attirer de nouveaux talents demain !**

Pour plus d'informations, retrouvez notre vidéo de présentation ainsi que le flyer sur le site du CDG 36 en cliquant ICI ou en flashant le QR code.

Contact :
Madame **Aline THOMAS DE SA,**
Responsable du pôle Emploi/Concours
au 02 54 34 18 20 ou a.desa@cdg36.fr

L'ACCOMPAGNEMENT À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



RDV RETRAITE EN TERRITOIRE

Le Centre de Gestion propose à ses collectivités une mission d'assistance et de fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Pour apporter un service toujours plus proche des agents et de ses affiliés, votre centre de Gestion vous propose des rendez-vous retraite en territoire à compter du mois de septembre 2023.

Chaque mois, retrouvez votre correspondante CNRACL, Mélanie BRUNET, en territoire. Les simulations seront soumises à inscription préalable des agents concernés via leur service RH.

Le calendrier des RDV retraite en territoire vous sera prochainement communiqué.

PRÉVENTION DES RISQUES

PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL

Les consommations de substances psychoactives (alcool, tabac, cannabis, médicaments psychotropes...) sont un problème majeur de santé publique et concernent également le monde du travail, quel que soit le secteur d'activité ou le poste de travail. Ces usages, occasionnels ou répétés, constituent un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans ce cadre, l'INRS propose une brochure qui a pour objectif de donner des éléments permettant de comprendre le mécanisme des pratiques addictives et leur impact, ainsi que les principes permettant de mettre en œuvre des actions de prévention.

POUR ALLER PLUS LOIN : Découvrez l'article complet de l'INRS, en cliquant sur le lien suivant : Guide_INRS_Pratiques_addictives

RENCONTRE RÉGIONALE « DE L'USAGE... À L'ADDICTION EN MILIEU PROFESSIONNEL »

L'ARACT Centre-Val de Loire et Addictions France Cher organisent une matinée spéciale le 1er juin 2023 de 9h30 à 12h30 au MOBE 6 rue Marcel Proust - 45000 ORLÉANS

PROGRAMME :

- ⇨ **Esper :** un dispositif fédérateur des plans régionaux de santé au travail et de santé publique
- ⇨ **Conférence de Renaud CRESPIN** (chercheur CNRS) : Approches sociologiques des liens entre travail et usages de produits psychoactifs
- ⇨ **Table ronde :** des entreprises signataires et des partenaires témoignent

POUR S'INSCRIRE : cliquez sur le lien suivant : Aract_Addictions

SENSIBILISATION À LA FORMATION DE SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL (SST)

Repérer les situations dangereuses, connaître les conduites à tenir et pratiquer les gestes de premiers secours en cas d'accident, participer à la mise en œuvre des actions de prévention… Devenir sauveteur secouriste du travail (SST), c'est aussi devenir acteur de la prévention des risques professionnels dans son entreprise.

L'INRS publie deux nouvelles affiches pour inciter les salariés / agents à suivre une formation de SST.

POUR ALLER PLUS LOIN : Découvrez l'article complet de l'INRS, en cliquant sur le lien suivant : Affiches_INRS_SST

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

SEMAINE POUR LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail se déroulera du 19 au 23 juin 2023 sur le thème « Transitions et travail, on en parle ? »

Pour sa 20ème édition la Semaine pour la qualité de vie au travail (QVT) devient la Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Pour faire écho à l'accord national interprofessionnels igné par les partenaires sociaux en décembre 2020. Un accord qui invite les employeurs à améliorer collectivement le travail dans le cadre de démarches QVCT.

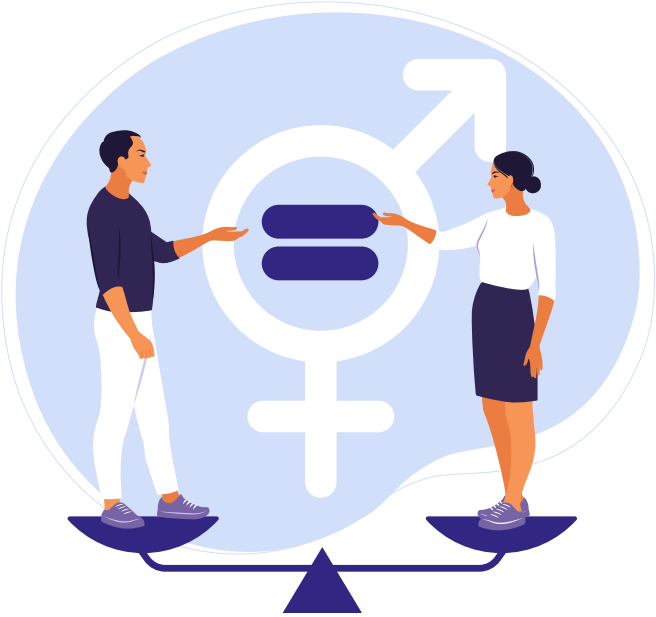
Au programme de cette année : des éclairages sur les liens entre transitions, transformations des entreprises et conditions de travail et sur les façons d'en faire un objet de dialogue dans l'entreprise.

La programmation de la Semaine sera dévoilée courant mai.

POUR ALLER PLUS LOIN : Découvrez **l'article complet de l'ANACT** , en cliquant sur le lien suivant : Anact_Semaine_QVCT. **Découvrez la déclaration de Madame la Première Ministre** en cliquant sur le lien suivant : Egalité_HF_Déclaration

ÉGALITÉ HOMME-FEMME

Index égalité étendu aux collectivités, nominations équilibrées, suppression de la carence lors des congés maladie suivant une fausse couche, le Ministre Stanislas GUERINI a récemment décliné, pour la fonction publique, le plan présenté par la Première Ministre Élisabeth BORNE le 8 mars en faveur de l'égalité femmes-hommes.



POUR ALLER PLUS LOIN : Découvrez l'article complet sur le site Maire_Info, en cliquant sur le lien suivant : Maire_Info_Egalité_HF.

Découvrez un article complémentaire intitulé « La QVCT vise à accompagner les transformations porteuses pour l'avenir » en cliquant sur le lien suivant : Anact_QVCT

RISQUES PSYCHOSOCIAUX : COMMENT AGIR EN PRÉVENTION ?

L'INRS a récemment mis en ligne une brochure présentant les différentes circonstances qui conduisent les employeurs à agir en prévention des risques psychosociaux, ainsi que les étapes clés d'une démarche pérenne. Cette brochure est particulièrement adaptée pour les entreprises disposant d'un comité social et économique (CSE), transposables aux collectivités et établissements publics disposant d'un Comité Social Territorial (CST).

POUR ALLER PLUS LOIN :

Découvrez cette **brochure de l'INRS**, en cliquant sur le lien suivant :

Prévention_RPS_INRS

Pour plus d'informations sur la démarche d'élaboration du diagnostic des RPS (obligatoire au sein de chaque collectivité et établissement public), vous pouvez contacter la **psychologue du travail du CDG 36** : **Madeline BAUDET** (m.baudet@cdg36.fr)

FOCUS SUR LE BURN-OUT OU SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Le terme de Burn-out apparaît aux États Unis dès 1970, ainsi nous pouvons observer que la question de l'épuisement professionnel est ancienne mais toujours d'actualité, elle se retrouve notamment dans l'évaluation des Risques Psychosociaux. Malgré cette prise de conscience, ce concept reste mal défini et n'est pas inscrit dans les classifications des troubles mentaux.

Le burn-out (littéralement se consumer de l'intérieur) appartiendrait aux pathologies du travail dites « de surcharge ». C'est un processus dont la phase finale se traduirait par un état d'épuisement professionnel (à la fois émotionnel, physique et psychique) ressenti face à des situations de travail « exigeantes ». L'épuisement surviendrait lorsque les capacités d'adaptation d'un individu seraient atteintes. Le travailleur, par conscience professionnelle, négligerait sa fatigue allant parfois jusqu'à la nier, pouvant chercher des stimulations extérieurs (café, alcool…), dépassant ainsi ses propres limites.

L'épuisement professionnel peut se caractériser par plusieurs manifestations physiques et psychiques non spécifiques au burn-out comme : des troubles du sommeil, une fatigue excessive, des douleurs physiques, une irritabilité, une perte d'estime de soi et de confiance en soi, des variations de l'humeur… On retrouverait cette pathologie dans tous les domaines professionnels, mais elle serait accrue dans les métiers du soin, de l'aide à la personne et des services. L'un des facteurs de risque du burn-out serait l'implication affective et émotionnelle du travailleur, soit sa conscience professionnelle.

Sources :
Chapelle, F., Acker, A., Bonzom, D., Callahan, S., Légeron, P., & Liberi, Y. (2018). Aide mémoire Risques psychosociaux et qualité de vie au travail : En 36 notions. Dunod.
Dejours, C., & Gernet, I. (2016). Psychopathologie du travail. Elsevier Health Sciences.
La santé mentale et le travail Psycom Santé Mentale Info. (s. d.). ***https://www.psycom.org/***

SANTÉ AU TRAVAIL

VISITE AUPRÈS DU MÉDECIN AGRÉE ET RECRUTEMENT

Le recrutement des agents de la fonction publique n'est plus conditionné à un examen médical réalisé par un **médecin agréé**, à l'exception de celui des sapeurs pompiers, ou de toute autre fonction requérant des conditions de santé particulières.
L'ordonnance n°2020-1447 du 25/11/2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille a en effet notamment modifié la disposition relative à la vérification de l'aptitude physique à l'entrée dans la Fonction publique. L'application de cette nouvelle disposition est effective depuis la parution du décret d'application n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la Fonction Publique Territoriale. Ainsi, à la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la Fonction Publique se sont substituées des conditions de santé particulières exigées pour certaines fonctions relevant de cadre d'emplois.

Désormais, le Code général de la fonction publique dispose que nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne remplit pas, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du corps ou du cadre d'emplois auquel il a accès, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixent la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées (article L.312-1).

En conséquence, lorsque l'exercice des fonctions n'est pas soumis à des conditions de santé particulières, aucun examen médical réalisé par un médecin agréé n'est désormais requis.

À ce jour, les dispositions destinées à fixer les conditions de santé particulières afférentes à certaines fonctions ne sont pas parues sauf à l'égard des sapeurs pompiers professionnels (cf ci-dessus). Cette visite est également vivement recommandée à l'égard des travailleurs reconnus en situation de handicap. Il appartient à l'autorité territoriale, au regard du principe de précaution, de déterminer la pertinence de soumettre un candidat à un examen médical.
Le médecin du travail peut être un appui pour vous aider à déterminer la pertinence de déterminer si les fonctions occupées par l'agent relèvent de conditions particulières de santé.
Il est toutefois important de noter que lors de chaque recrutement (article L.812-4 du CGFP), la visite organisée auprès du service de médecine du travail reste obligatoire. À cette occasion, le **médecin du travail** peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent.

SANTÉ AU TRAVAIL : L'OBSERVATOIRE ET LES PROPOSITIONS DE LA MUTUALITÉ FRANÇAISE

Quel est l'état de santé des Français au travail ? Comment favoriser le bien être dans sa vie professionnelle ? Quelles sont les maladies professionnelles et les secteurs d'activité les plus touchés ? Comment préserver les plus de 55 ans dans la vie active ? Telles sont les questions que la Mutualité Française a éclairé dans son Observatoire et son podcast « la santé au travail, kit pratique »

POUR ALLER PLUS LOIN :

Découvrez l'article complet sur le site Mutualite.fr, en cliquant sur le lien suivant : Observatoire_ST_Mutualité_Française

Découvrez le rapport lié à cet observatoire, en cliquant sur le lien suivant : Rapport_Observatoire_ST

ENQUÊTE " DÉRÈGLEMENTS CLIMATIQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL "

Le Conseil économique, social et environnemental a organisé le 14 février en partenariat avec les Assises du Travail, une matinée d'échanges et de réflexion pour faire le point sur l'impact des dérèglements climatiques sur la santé et les conditions de travail.

⇨ 5 constats sur l'impact du dérèglement du climat sur la santé au travail

CONSTAT n°1 : Un décalage important existe entre le niveau de préoccupation personnelle et l'engagement collectif perçu sur les sujets d'environnement.

CONSTAT n°2 : L'engagement des partenaires sociaux aide à mieux se saisir de la compétence environnementale dans les entreprises, même si ces derniers sont encore insuffisamment armés pour le faire

CONSTAT n°3 : L'impact des dérèglements climatiques sur le travail : la conscience d'une relation forte entre le climat et la santé

CONSTAT n°4 : 70 % des répondants considèrent que le dérèglement climatique et plus généralement la dégradation de l'environnement peut affecter la santé des salariés et des agents

CONSTAT n°5 : Une anxiété relative face aux changements environnementaux dans le cadre du travail

POUR ALLER PLUS LOIN :

Retrouvez l'article complet sur le site du Conseil Economique Sociale et Environnemental, en cliquant sur le lien suivant : article_CESE_dérèglement_climatique_ST.

Découvrez **l'enquête** , en cliquant sur le lien suivant : Travail_Climat.

Téléchargez l'extrait de l'enquête en cliquant sur le lien suivant : Extrait_Enquête_Travail_Climat

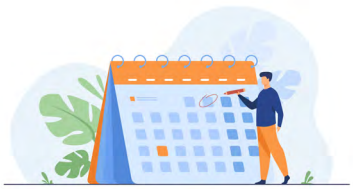
LE CDG ET VOUS

RENCONTRE AVEC LES NOUVELLES SECRÉTAIRES DE MAIRIE ET RESPONSABLE RH

Pour permettre aux secrétaires de mairies et collaborateurs en charge des ressources humaines de connaitre les services du CDG et du CNFPT, des réunions de présentation sont désormais organisées régulièrement.

Vous pourrez ainsi faire la connaissance de vos interlocuteurs et comprendre leur rôle et leur fonctionnement dans les locaux du Centre de Gestion et du CNFPT situés à proximité l'un de l'autre. La prochaine rencontre est prévue le 23 mai, inscrivez vous en cliquant **ICI**.

AGENDA



CALENDRIER PRÉVISIONNEL DES INSTANCES MÉDICALES 2023

La Commission de réforme et le Comité médical ont été remplacés par le Conseil Médical sous formation restreinte ou plénière en fonction du type de saisine. (Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale.)

DATES DES RÉUNIONS	DATES LIMITES DE DÉPOT DES DOSSIERS
CONSEIL MÉDICAL « FORMATION PLÉNIÈRE »	
Jeudi 25 mai 2023	-
Jeudi 6 juillet 2023	Jeudi 15 juin 2023
Jeudi 28 septembre 2023	Jeudi 7 septembre 2023
Jeudi 30 novembre 2023	Jeudi 9 novembre 2023

CONSEIL MÉDICAL « FORMATION RESTREINTE »

DATES DES RÉUNIONS	DATES LIMITES DE DÉPOT DES DOSSIERS
Mardi 16 mai 2023	-
Jeudi 15 juin 2023	Jeudi 25 mai 2023
Jeudi 20 juillet 2023	Jeudi 29 juin 2023
Pas de séance au mois d'août	
Jeudi 21 septembre 2023	Jeudi 31 août 2023
Jeudi 19 octobre 2023	Jeudi 28 septembre 2023
Jeudi 16 novembre 2023	Jeudi 26 octobre 2023
Jeudi 14 décembre 2023	Jeudi 23 novrembre 2023

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

RDV RH

La prévention des risques professionnels : définition et prévention	**Jeudi 8 juin à 10h**

CALENDRIER PRÉVISIONNEL 2023 DES RÉUNIONS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP) ET DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

DATES DES REUNIONS	QUESTIONS D'ORDRE INDIVIDUEL SUR LA CARRIÈRE DES AGENTS	DATES LIMITES DE RÉCEPTION DES DOSSIERS À TRANSMETTRE AU CDG36*
Mardi 6 juin 2023 (CAP A, B, C) - CCP	**Questions générales**	**-**
Mardi 12 septembre 2023 (CAP A, B, C) - CCP	**Questions générales**	**Mardi 8 août 2023**
Mardi 7 novembre 2023 (CAP A, B, C) - CCP	**Questions générales**	**Mardi 3 octobre 2023**

* Les dossiers parvenus après cette date seront examinés à la prochaine CAP

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL + FORMATION SPÉCIALISÉE CALENDRIER PRÉVISIONNEL DES SÉANCES

DATES DES RÉUNIONS	DATES LIMITES DE RÉCEPTION DES DOSSIERS
Lundi 15 mai 2023 - F.Spé	**-**
Lundi 12 juin 2023 - CST	**Lundi 15 mai 2023**
Lundi 18 septembre 2023 - CST	**Lundi 21 août 2023**
Lundi 16 octobre 2023 - F.Spé	**Lundi 25 septembre 2023**
Lundi 20 novrembre 2023 - CST	**Lundi 23 octobre 2023**
Lundi 11 décembre 2023 - F.Spé si nécessaire	**Lundi 20 novembre 2023**