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

LE MENSUEL

RÉMUNÉRATION P.02

CARRIÈRES P.04

CODIFICATION P.05

PRÉVENTION ET INSTANCES PARTENAIRES P.06

SANTÉ AU TRAVAIL P.07

PSYCHOLOGIE DU TRAVAL P.08

LE CDG ET VOUS P.09

RENCONTRES TERRITORIALES P.10

RDV RETRAITE EN TERRITOIRE P.10

RDV RH / AGENDA P.11

Le Mensuel // www.cdg36.fr • 09-2023

RÉMUNÉRATION

PROLONGEMENT DE LA GIPA EN 2023

Le dispositif de la GIPA, mis en place en 2008, permet de maintenir le niveau de rémunération des agents publics lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de 4 ans.

Sont concernés par ce dispositif :

⇨ **Les fonctionnaires rémunérés sur un emploi public pendant au moins 3 ans sur la période de référence.**

À NOTER que Le fonctionnaire doit avoir occupé un emploi de manière effective.

⇨ **Les non titulaires employés en contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public.**

À NOTER que les contractuels à durée déterminée doivent avoir été employés de manière continue sur toute la période de référence et par le même employeur.
L'indemnité est **obligatoirement** versée à tout agent éligible par la collectivité qui l'emploie au dernier jour de l'année qui clôt la période de référence.
Aucune délibération n'est nécessaire, un justificatif de l'autorité territoriale doit être fourni au comptable public assignataire pour justifier du paiement correspondant.
Le montant attribué **est soumis au régime social et fiscal des primes et indemnités et sera pris en compte au titre du régime additionnel de retraite de la fonction publique.**

Le **décret n°2023-775 du 11 août 2023** prévoit le prolongement pour l'année 2023 de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat. Pour la mise en œuvre de la garantie en 2023, la période de référence est fixée du **31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.**

L'arrêté du 11 août 2023 fixe le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte :

⇨ **TAUX DE L'INFLATION : +8,19%**
⇨ **VALEUR MOYENNE DU POINT en 2018 : 56,2323 euros**
⇨ **VALEUR MOYENNE DU POINT en 2022 : 57,2164 euros**

PRIME POUVOIR D'ACHAT

Annoncée par le gouvernement, une prime dite pouvoir d'achat pourra être versée par les employeurs territoriaux à leurs agents sur les derniers mois de l'année 2023. Cette prime sera dégressive de 800€ à 300€ euros bruts pour les agents percevant une rémunération brute jusqu'à 3250€/mois.

Cette prime ne sera pas versée automatiquement dans la Fonction Publique Territoriale et sera soumise à l'adoption d'une délibération de l'organe délibérant.

Pour la fonction publique d'Etat, un décret est récemment venu fixer les modalités d'octroi et de versement de cette prime.

Lorsque le décret applicable à la FPT paraîtra, votre Centre de Gestion vous adressera un mail afin de vous expliquer les modalités d'octroi et de versement de cette prime.

RELÈVEMENT DE LA PRISE EN CHARGE PARTIELLE DES TITRES DE TRANSPORT CORRESPONDANT AUX DÉPLACEMENTS EFFECTUÉS PAR LES AGENTS PUBLICS ENTRE LEUR RÉSIDENCE HABITUELLE ET LEUR LIEU DE TRAVAIL

Annoncée par le gouvernement comme une des mesures de hausse du pouvoir d'achat de la fonction publique territoriale, la prise en charge partielle des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail a été relevé.

Le décret n°2023-812 du 21 août 2023 modifie ainsi le calcul de la prise en charge par l'employeur des déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

À compter du 1er septembre 2023 pour la prise en charge des déplacements effectués à compter de cette date, l'employeur public prendra désormais en charge les **¾ du tarif des abonnements** contre la moitié auparavant. Aucune délibération n'est nécessaire, l'agent doit fournir un justificatif à son employeur.

Dans le secteur privé, l'employeur a l'obligation de prendre en charge 50% du tarif de l'abonnement de son salarié et peut décider de relever de 25% cette prise en charge.

PAS DE JOUR DE CARENCE EN CAS D'ARRÊT MALADIE SUITE À UNE FAUSSE COUCHE

L'article 2 de la loi n°2023-567 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche, prévoit qu'une journée de carence n'est plus appliquée au congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22ème semaine d'aménorrhée.

Cette nouvelle règle s'applique aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard le 1er janvier 2024.

CARRIÈRES

ASA POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

La loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité apporte des modifications concernant les autorisations spéciales d'absences (ASA) pour évènements familiaux.

L'article L.622-1 du Code Général de la Fonction Publique prévoit ainsi que les ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre de jours de congés annuels.

La loi modifie ensuite l'article L.622 2 du Code Générale de la Fonction Publique relatif au nombre de jours d'ASA de droit liés au décès d'un enfant :

- **ASA de 12 jours ouvrables** au lieu de 5
- **ASA portée de 14 jours ouvrables** au lieu de 7 jours **lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans**
- **ASA portée de 14 jours** au lieu de 7 jours **en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 dont l'agent public a la charge effective et permanente**
- **Création d'une ASA de 14 jours ouvrables si, quel que soit l'âge de l'enfant décédé, ce dernier était lui même parent**

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE ET DE PROCHE AIDANT

Le décret n°2023-825 du 25 août 2023 précise les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de 310 jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci. Pour cela, l'agent doit adresser une demande écrite à l'autorité territoriale accompagnée d'un nouveau certificat médical et d'un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical.

Désormais, les agents pourront solliciter un congé de proche aidant lorsque le handicap ou la perte d'autonomie d'un de leurs proches nécessitent une « aide régulière », « sans être d'une particulière gravité ».

Enfin, il prévoit que le congé de présence parentale et le congé de proche aidant peuvent être pris de manière fractionnée ou par demi-journée.

À NOTER que la possibilité ouverte par le décret de fractionner un congé de présence parentale ou de proche aidant par période d'au moins une demi-journée entre en vigueur à l 'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date de sa publication ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date.

CODIFICATION

Pour rappel, depuis le 1er mars 2022 , le Code général de la Fonction Publique est entré en vigueur. Ce Code reprend notamment les lois n°83-634 du 13 juillet 1983 et n°84-53 du 26 janvier 1984.

Aussi, il vous appartient désormais de viser le Code Général de la Fonction Publique en lieu et place des références à ces lois dans vos différents actes relatifs aux ressources humaines (délibérations, arrêtés, contrats...) sous peine d'observations du contrôle de légalité de la Préfecture.

Les modèles d'actes disponibles sur le site du Centre de Gestion sont, depuis le 1er mars 2022, régulièrement mis à jour.
Des tables de correspondance sont disponibles et téléchargeables sur le site de Légifrance .

Le service juridique du Centre de Gestion reste à votre disposition pour toutes demandes sur le sujet : e.barritaud@cdg36.fr

PRÉVENTION ET INSTANCES PARITAIRES

NOUVELLE FICHE DE SAISINE : FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL (F3SCT)

La F3SCT est une émanation du Comité Social Territorial et exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du Comité Social Territorial (CST). Issue du CST, la F3SCT est donc un organisme consultatif, composé à parts égales de représentants des collectivités et de représen-tants du personnel.

Cette instance spécialisée a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, la sécurité au travail, la protection de la santé physique et de la santé mentale des agents. Elle est ainsi chargée d'exercer les attributions énoncées au 7° de l'article L. 253-5 et à l'article L. 253-6 du Code Général de la Fonction Publique, à savoir :

- ⇨ À la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail ;
- ⇨ À l'organisation du travail ;
- ⇨ Au télétravail ;
- ⇨ Aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ;
- ⇨ À l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Pour les collectivités de plus de 200 agents et pour l'ensemble des SDIS (services d'incendie et de secours). En dessous de ce seuil, elle peut être mise en place pour les collectivités de plus de 50 agents qui présentent des risques particuliers.
Pour les collectivités de moins de 50 agents, la F3SCT est portée par le Centre de Gestion, qui analyse les dossiers qui relèvent de sa compétence. Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, nomination d'assistant(s) de prévention, accidents de travail, suivi des inspections règlementaires, etc. sont autant de sujets sur lesquels les collectivités doivent saisir la F3SCT.

Retrouvez l'ensemble des éléments concernant la F3SCT,
ainsi que notre nouvelle **fiche de saisine** sur le site du CDG : cliquez ici

SANTÉ AU TRAVAIL

NOUVEAU DISPOSITIF : SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL OU D'AGISSEMENTS SEXISTES

L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant **« un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements »**. Les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics doivent organiser la mise en place d'un dispositif de signalement suivant les règles définies par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette obligation par les collectivités et établissements publics, le CDG 36 met en place un dispositif de signalement auquel vous pourrez adhérer par convention à partir du 1er octobre 2023.

⇨ POUR QUI ?

Le dispositif de signalement des actes d'atteintes à l'intégrité physique, de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menace ou tout autre acte d'intimidation est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, parmi :

⇨ L'ensemble du personnel de la collectivité ou de l'établissement public (stagiaires, titulaires, contractuel(le)s, apprenti(e)s, les agents de droit privé…

⇨ Les élèves ou étudiant(e)s en stage

⇨ Les agents ayant quitté les services depuis moins de six mois

⇨ QUE PRÉVOIT LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT PROPOSÉ PAR LE CDG 36 ?

Afin de faciliter la mise en œuvre des obligations par les employeurs territoriaux, le CDG 36 propose à ses affiliés un service mutualisé, simple et efficient prenant en compte 3 procédures réglementaires (prévues dans le décret n°2020-256 du 13 mars 2020) :

1. Le recueil des signalements effectués par les agents

2. L'orientation des agents vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,

3. L'orientation des agents vers les autorités compétentes et l'accompagnement des employeurs pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle

Pour plus d'informations sur le dispositif, inscrivez-vous au prochain rdv RH prévu le 21 septembre 2023 à 10h00, en partenariat avec France Victimes 36 sur notre site internet Site_CDG36_Rdv_RH
Pour plus d'informations,
Elodie COMBLET et Elise BARITAUD
(signalement.actes@cdg36.fr)

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

GESTION DES CONFLITS DANS LA FONCTION PUBLIQUE : UNE BOUSSOLE POUR LES MANAGERS DE PROXIMITÉ

Dans le cadre de ses travaux sur la transformation des organisa-tions et l'évolution des pratiques managériales, la DGAFP diffuse un troisième volet de "La boussole du manager". Issue d'une réflexion collective et d'échanges avec des experts en management de la sphère publique, "La boussole du manager" s'adresse à tout **encadrant de proximité** souhaitant approfondir certaines thématiques d'actualité RH.

Cette publication a donc pour ambition de répondre aux attentes des managers en leur proposant des repères pratiques, des illustrations et des initiatives concrètes en lien avec les enjeux RH de l'administration. Le troisième volet explore **la thématique de la gestion des conflits.** Cette problématique n'est ni nouvelle, ni inhabituelle. La résolution des conflits constitue toutefois un enjeu important pour les managers qui doivent s'assurer d'une bonne cohésion au sein du collectif de travail ainsi que de l'efficacité de l'action de leurs équipes.

Les lecteurs sont invités à découvrir quelques leviers et actions à mettre en œuvre.

POUR ALLER PLUS LOIN et accéder à la documentation,
cliquez sur le lien suivant : Boussole_manager_Gestion_conflits

LE CDG ET VOUS

RECRUTEMENT D'UNE NOUVELLE SECRÉTAIRE ITINÉRANTE !

Depuis le 1er septembre 2023, Valérie Gadomski a rejoint le pôle d'appui aux collectivités du Centre de Gestion en qualité de secrétaire itinérante. Après plusieurs années à travailler dans l'administration d'associations de maintien à domicile, Valéry Gadomski a décidé d'intégrer la formation Métier du Secrétariat de Mairie proposée par le GRETA en octobre 2022 pour découvrir un autre métier en relation avec le public.

Outre ses interventions en collectivité pour le remplacement des secrétaires de mairie, elle interviendra auprès du Pôle Carrières avec Isabelle Bonnetat et Margaux Gambade.

RENCONTRES TERRITORIALES

Réservez votre journée

Le Centre de Gestion part, chaque année, sur le territoire avec le CNFPT à la rencontre des secrétaires de mairie, responsables RH et élus dans le cadre des Rencontres Territoriales qui se dérouleront **sur une journée de 9h00 à sur une journée de 9h00 à 16h30** :

DATES DES RÉUNIONS	LIEUX
Mardi 3 octobre	**Palluau-sur-Indre**
Mardi 10 octobre	**Argenton-sur-Creuse**
Mardi 17 octobre	**Vatan**

LES FORMULAIRES D'INSCRIPTIONS sont en ligne : https://www.cdg36.fr/

RDV RETRAITE EN TERRITOIRE

La correspondante retraite du CDG se déplace sur le territoire de chaque CDC pour recevoir individuellement les agents des collectivités et établissements qui le souhaitent dans le cadre d'un entretien préalable au départ à la retraite. Sont priorisés les agents en situation de par tir à la retraite dans l'année. **En dehors de ces dates ainsi que pour les agents sur le territoire de Châteauroux Métropole, un rendez vous peut vous être proposé au Centre de Gestion.**

DATES DES RÉUNIONS	COLLECTIVITÉ
15/09/2023	CC du Châtillonnais en Berry
22/09/2023	CC Ecueillé-Valençay
12/10/2023	CC Chabris - Pays de Bazelle
24/10/2023	CC du Pays d'Issoudun
22 et 23/11/2023	CC Champagne Boischauts
08/12/2023	CC de la Marche Berrichonne
14/12/2023	CC du Val de Bouzanne
Janvier 2024	CC de la Châtre et Sainte-Sévère
Février 2024	CC Marche Occitane - Val d'Anglin
Février 2024	CC Levroux Boischaut Champagne
Mars 2024	CC Brenne - Val de Creuse
Avril/mai 2024	CC Cœur de Brenne
Avril/mai 2024	CC Val de l'Indre - Brenne
Juin 2024	CC Eguzon - Argenton - Vallée de la Creuse

RDV RH / AGENDA

- Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes le **jeudi 21 septembre à 10h00**
- Le suivi des agents en disponibilité le **lundi 6 novembre à 14h00**

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 28 septembre 2023	-
Jeudi 30 novembre 2023	Jeudi 9 novembre 2023
CONSEIL MÉDICAL « FORMATION RESTREINTE »	
Jeudi 21 septembre 2023	-
Jeudi 19 octobre 2023	Jeudi 28 septembre 2023
Jeudi 16 novembre 2023	Jeudi 26 octobre 2023
Jeudi 14 décembre 2023	Jeudi 23 novembre 2023

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

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 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 EN HYGIÈNE ET SÉCURITÉ CALENDRIER PRÉVISIONNEL DES SÉANCES

DATES DES RÉUNIONS	DATES LIMITES DE RÉCEPTION DES DOSSIERS
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