



Webinaire 7 décembre 2023

- Actualité statutaire
- Dispositif de signalement / Services de médiations

PARTIE I

Programme

- L'égalité homme-femme
- L'accompagnement des femmes victimes de fausse couche
- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour perte d'un enfant
- Le don de jours de repos aux sapeurs-pompiers volontaires
- Les nouveaux montants des jours épargnés sur un CET
- Le droit à l'information des agents publics
- La carrière
- Signalement de jurisprudences

Quelques informations du service « Suivi des carrières et projets d'actes »



L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

Textes

[Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique](#)

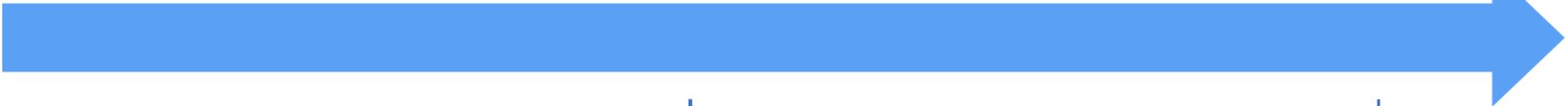
- ✓ Renforce les dispositifs de nomination et d'occupation équilibrés aux postes à responsabilité dans la fonction publique
- ✓ Etend les dispositifs de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



Les étapes

Depuis le 23 juillet 2023

À compter du prochain
renouvellement des
assemblées délibérantes



Au plus tard le 30
septembre 2024

À compter du
1^{er} janvier 2027

Depuis le 21 juillet 2023

- Les employeurs publics sont tenus de publier, chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation de nominations équilibrées
- Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique

Non-respect de cette obligation de publication
forfaitaire → contribution

- Extension aux collectivités et EPCI de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 précédemment) de l'obligation de publier la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents publics

Cette publication doit préciser le nombre de femmes et d'hommes percevant ces rémunérations

Jusqu'au 30 septembre 2024 au plus tard

T
R
A
N
S
P
A
R
E
N
C
E

- Les collectivités et les EPCI de plus de 40 000 habitants, lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents, ont l'obligation de publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer

- Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique

Non-respect de cette obligation de publication → contribution forfaitaire

A compter du renouvellement des organes délibérants

Le taux des primo-nominations de femmes aux emplois supérieurs et de direction passera de 40 % à 50 %

- À compter de 2026 pour le bloc communal
- A compter de 2028 pour les régions et les départements

À compter du 1er janvier 2027

2 points :

- **La dispense de pénalités financières** en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées sera **supprimée**
- **Un taux d'occupation (de présence)** minimal de 40 % de personnes de chaque sexe dans les emplois concernés par les nominations équilibrées sera **introduit**

Le respect de cette obligation sera apprécié au terme de chaque année civile, les collectivités auront 3 ans pour se mettre en conformité

Au terme d'1 an → si l'objectif n'est pas atteint, les objectifs de progression et les mesures de correction retenues devront être publiés

Au terme des 3 ans, si l'objectif n'est toujours pas atteint → une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels sera infligée



Accompagnement des femmes victimes de fausse couche

Texte

La loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche

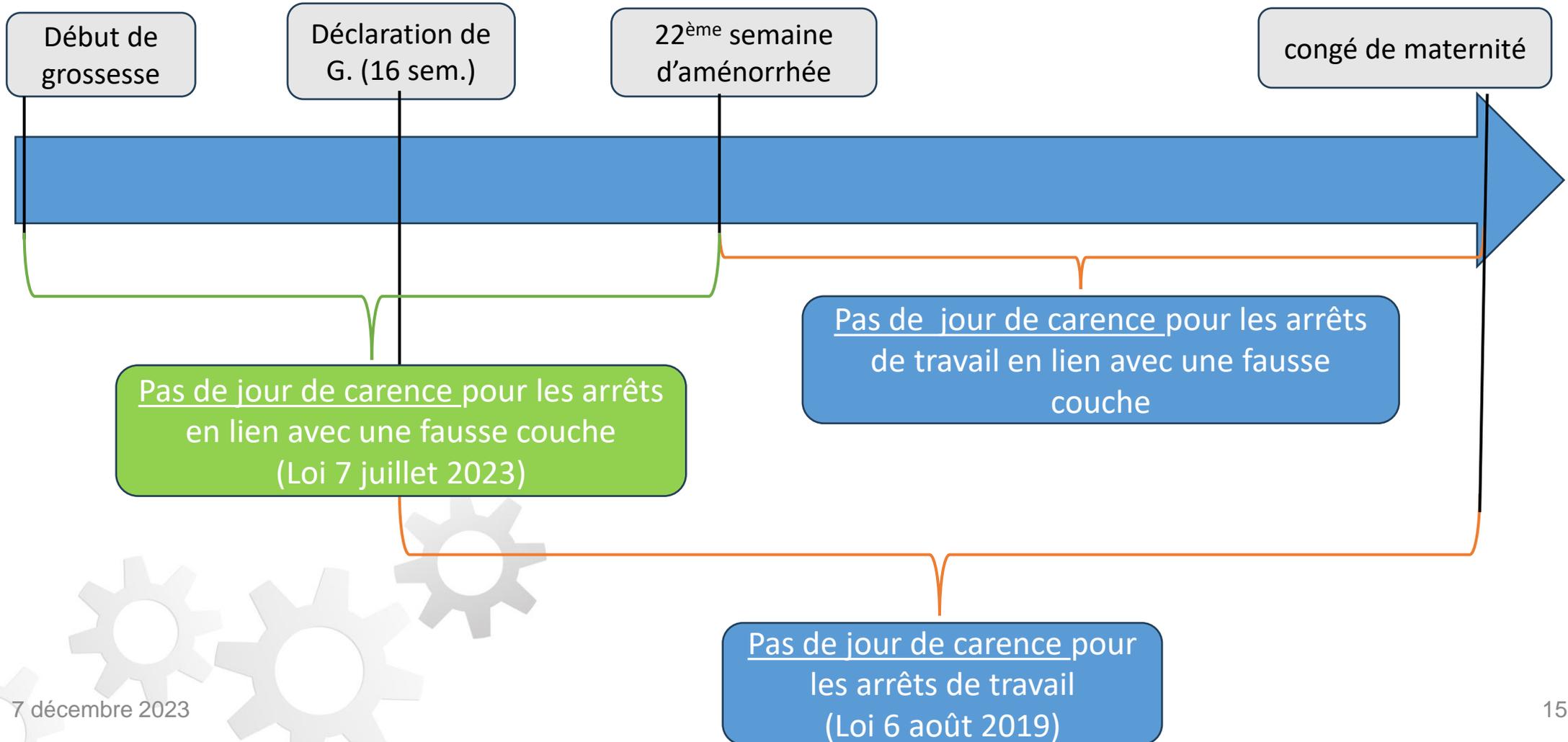
2 nouveautés prévues par cette loi

- Suppression du jour de carence
- Protection contre le licenciement

Jour de carence

- Création d'une nouvelle exception à la journée de carence et au délai de carence de 3 jours en cas de congé de maladie consécutif à une fausse couche avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée
- Entrée en vigueur : Applicable aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard du 1er janvier 2024

Jour de carence



Protection contre le licenciement

- Création d'une protection contre le licenciement d'une durée de 10 semaines en cas de fausse couche tardive, soit entre la 14^{ème} et la 21^{ème} semaine d'aménorrhée

➤ Entrée en vigueur : le 9 juillet 2023



Disposition prévue dans le code du travail mais applicable aux agents publics au nom du principe général du droit qui consacre l'interdiction de licencier un agent public en état de grossesse (CE n° 80232 8 juin 1973)



Autorisation spéciale d'absence (ASA) pour perte d'un enfant

Texte

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

➤ Entrée en vigueur le 21 juillet 2023

Modification de l'article L. 622-2 du CGFP

Tableau récapitulatif

Situations	Durée d'ASA	
<ul style="list-style-type: none"> • Décès d'un enfant <u>âgé de plus de 25 ans</u> 	<p>12 jours ouvrables d'ASA</p>	<p>Avant : 5 jours</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Décès d'un enfant <u>âgé de moins de 25 ans</u> • Décès d'un enfant <u>qui était lui-même parent</u> (indépendamment de son âge) • Décès d'une <u>personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent public avait la charge effective et permanente</u> 	<p>14 jours ouvrables d'ASA + 8 jours d'ASA complémentaires pouvant être prise (le cas échéant de manière fractionnée) dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant</p>	<p>Avant : 7 jours</p> <p>remboursés par caisse des dépôts</p>



Le don de jours de repos étendu aux sapeurs-pompiers volontaires

Texte

Décret n° 2023-774 du 11 août 2023 élargissant au bénéfice des agents civils engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires le dispositif de don de jours de repos

➤ Entrée en vigueur le 14 août 2023

Don de jour de repos aux sapeurs-pompiers volontaires

- Extension du dispositif au bénéfice d'un agent public civil relevant du même employeur, qui participe en qualité de sapeur-pompier volontaire aux missions ou activités d'un SDIS
- La durée du congé est plafonnée à 10 jours jusqu'au terme de l'année civile
- Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un an à compter de la réception du don

Attention ! Le don jours de repos est fait sous forme de jours entiers quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie. À l'inverse, l'utilisation du congé peut être fractionnée à la demande de l'agent.

Don de jour de repos aux sapeurs-pompiers volontaires

Procédure

- Demande de l'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de par écrit auprès de son autorité territoriale
- Attestation du SDIS auquel il est rattaché précisant la mission ou l'activité concernée et le nombre de jours sollicités
- L'autorité territoriale dispose de 15 jours ouvrables pour répondre



Nouveaux montants des jours épargnés sur un CET

Texte

Arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps

➤ Entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2024

Nouveaux montants

Rappel :
paiement
possible qu'à
partir du 16^{ème}
jour

Catégorie hiérarchique	Avant le 1 ^{er} janvier 2024	Après le 1 ^{er} janvier 2024
A	135	150
B	90	100
C	75	83



Le droit à l'information des agents publics

Textes

Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 (article 21) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture a créé un droit à l'information en faveur des agents publics (fonctionnaires et contractuels)

➤ Création de l'article L. 115-7 du CGFP

Textes

Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

- Liste les éléments qui sont communiqués et détermine les modalités de cette communication

Listes des informations à communiquer aux agents publics

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• La dénomination et l'adresse de l'autorité territoriale | <ul style="list-style-type: none">• Le montant de sa rémunération |
| <ul style="list-style-type: none">• Le cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire• La catégorie hiérarchique lorsque l'agent est contractuel | <ul style="list-style-type: none">• Ses droits à congés rémunérés |
| <ul style="list-style-type: none">• La date de début d'exercice de ses fonctions | <ul style="list-style-type: none">• Ses droits à la formation |
| <ul style="list-style-type: none">• Le cas échéant, le début de la période de stage ou de la période d'essai, ainsi que leur durée | <ul style="list-style-type: none">• Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires |
| <ul style="list-style-type: none">• Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux | <ul style="list-style-type: none">• L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale |
| <ul style="list-style-type: none">• La durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires | <ul style="list-style-type: none">• Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions |

Modalités de communication

Transmission

- ✓ en une ou plusieurs fois
- ✓ Dans les 7 jours à compter du premier jour d'exercice des fonctions

Communication par un ou plusieurs écrits

- ✓ remis en mains propres
- ✓ adressés par envoi postal
- ✓ mise à disposition sous format électronique

Modalités de communication

En cas de changement de la situation de l'agent public (nécessitant une modification des informations)

- Nouvelle communication
- Au plus tard à la date d'effet de ce changement
- Selon les mêmes modalités

Les destinataires de cette communication

Agents publics nommés ou recrutés à compter du 1er septembre 2023

- Les fonctionnaires
- Les contractuels de droit public

Les agents nommés avant le 1er septembre 2023 peuvent demander la communication de ces documents à tout moment auprès de l'autorité territoriale

Pour trouver nos modèles sur le site

- Un modèle à destination des fonctionnaires
- Un modèle à destination des contractuels de droit public

<https://www.cdg33.fr/cdg-33/actualites/communication-des-informations-essentielles-relatives-a-l'exercice-des-fonctions/>



The screenshot shows the website interface for CDG 33. At the top left is the logo. To the right are navigation links: BLOC-NOTES and in. Below this is a horizontal menu with links for CDG 33, CONCOURS, EMPLOI, GESTION DES RESSOURCES HUMAINES, SANTÉ ET PRÉVENTION, and NOS RESSOURCES. The main content area features a large blue heading: "Communication des informations essentielles relatives à l'exercice des fonctions". Below the heading is a breadcrumb trail: "CDG 33 - L'actualité du CDG 33 - Communication des informations essentielles relatives à l'exercice des fonctions". To the right of the breadcrumb are social media icons for a document, print, email, Facebook, Twitter, and LinkedIn. The main image of the article is a photograph of two hands shaking in a firm grip, symbolizing agreement or partnership.



La carrière

Textes

Décret n°2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale

Textes



Objectifs :

1. Préserver les droits à l'avancement de grade sur plusieurs années des fonctionnaires territoriaux visés par la réforme de la catégorie B du 1er septembre 2022
2. Modifier les règles de classement à la nomination stagiaire sur les grades situés en échelle C2

Avancement de grade cat B

Pour rappel, le décret n°2022-1200 du 31 août 2022 prévoit la modification des conditions d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B à compter du 1er septembre 2022

Que dit la disposition transitoire introduite dans le décret du 31 août 2022 ?

Les fonctionnaires de catégorie B
qui, au 1/09/2022, remplissaient
les conditions pour une
promotion à un grade supérieur,

OU

Les fonctionnaires qui auraient pu
figurer au sein des tableaux
d'avancement au titre de l'année
2023, sur la base des conditions
d'avancement antérieures au
1/09/2022

sont réputés réunir les conditions
d'avancement à la date à laquelle
ils les auraient réunies en
application des dispositions
antérieures au 1er septembre
2022

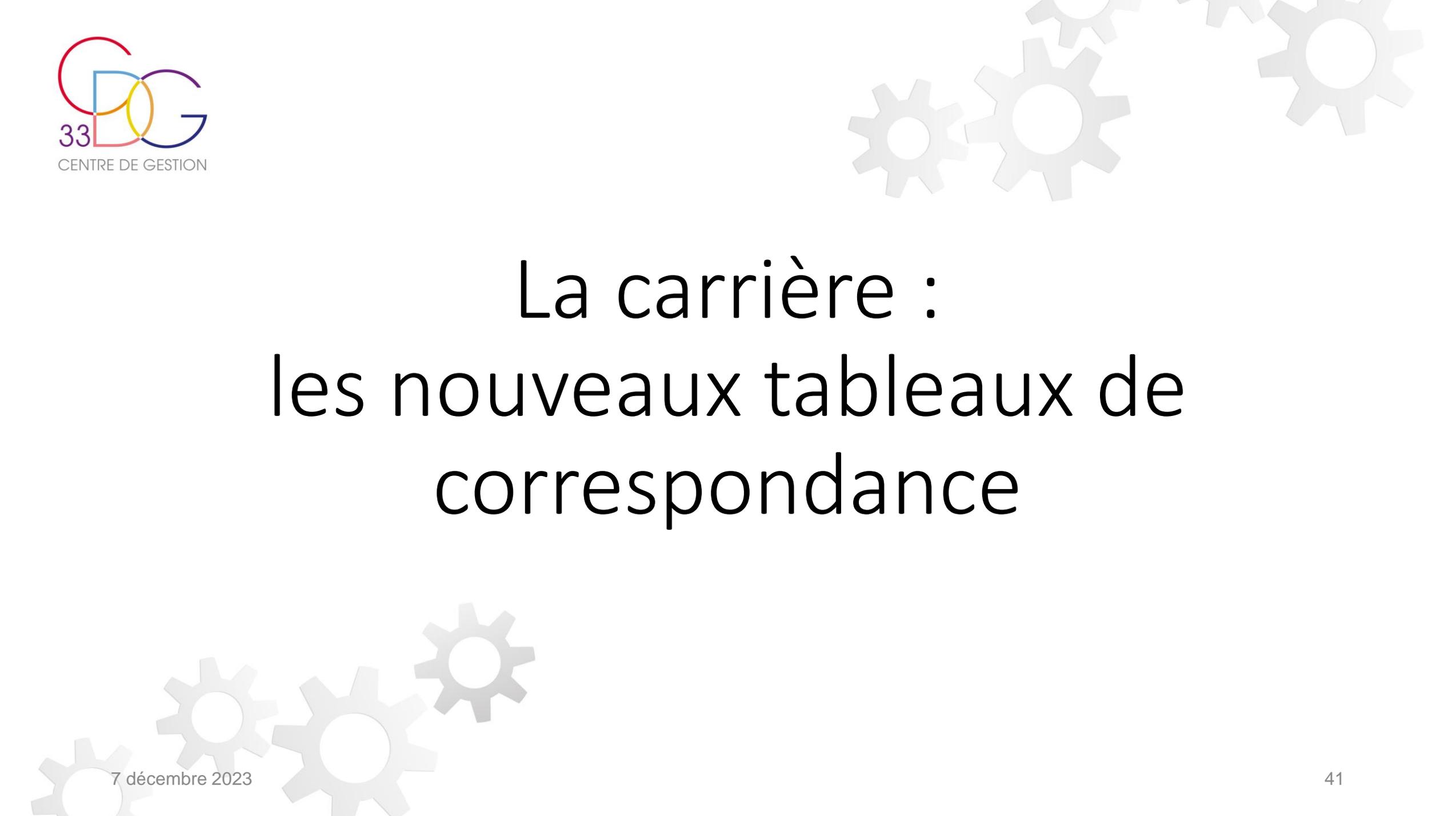
**Objectif : Ne pas pénaliser les
fonctionnaires qui remplissaient ou qui
auraient remplis les précédentes
conditions d'avancement au titre des
années 2022 et 2023**

Le décret du 7 octobre 2023 entérine cette disposition transitoire

A compter du 9 octobre 2023, et pour
une durée indéterminée

les fonctionnaires de catégorie B concernés sont réputés réunir les conditions pour un avancement de grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des conditions d'avancement en vigueur au 31 août 2022

Objectif : Permettre aux fonctionnaires de bénéficier d'un avancement de grade sur la base des conditions d'avancement antérieures au 1/09/2022 au titre des tableaux d'avancement des années 2023 et suivantes



La carrière : les nouveaux tableaux de correspondance

La modification du tableau de classement suite à avancement B1 => B2

Tableau de classement après avancement de grade B1 => B2

à compter du 9 octobre 2023

Situation dans le grade B1	Situation dans le grade B2	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
13 ^{ème} échelon :		
- à partir de quatre ans	12^{ème} échelon	Sans ancienneté
- avant quatre ans	11^{ème} échelon	Ancienneté acquise
[...]		
6 ^{ème} échelon	9^{ème} échelon	Ancienneté acquise
- après un an et quatre mois	5^{ème} échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
- avant un an et quatre mois	4^{ème} échelon	3/4 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an
5^{ème} échelon	3^{ème} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4^{ème} échelon	2^{ème} échelon	Sans ancienneté

La modification du tableau de classement suite à avancement B2 => B3

Tableau de classement après avancement de grade B2 => B3

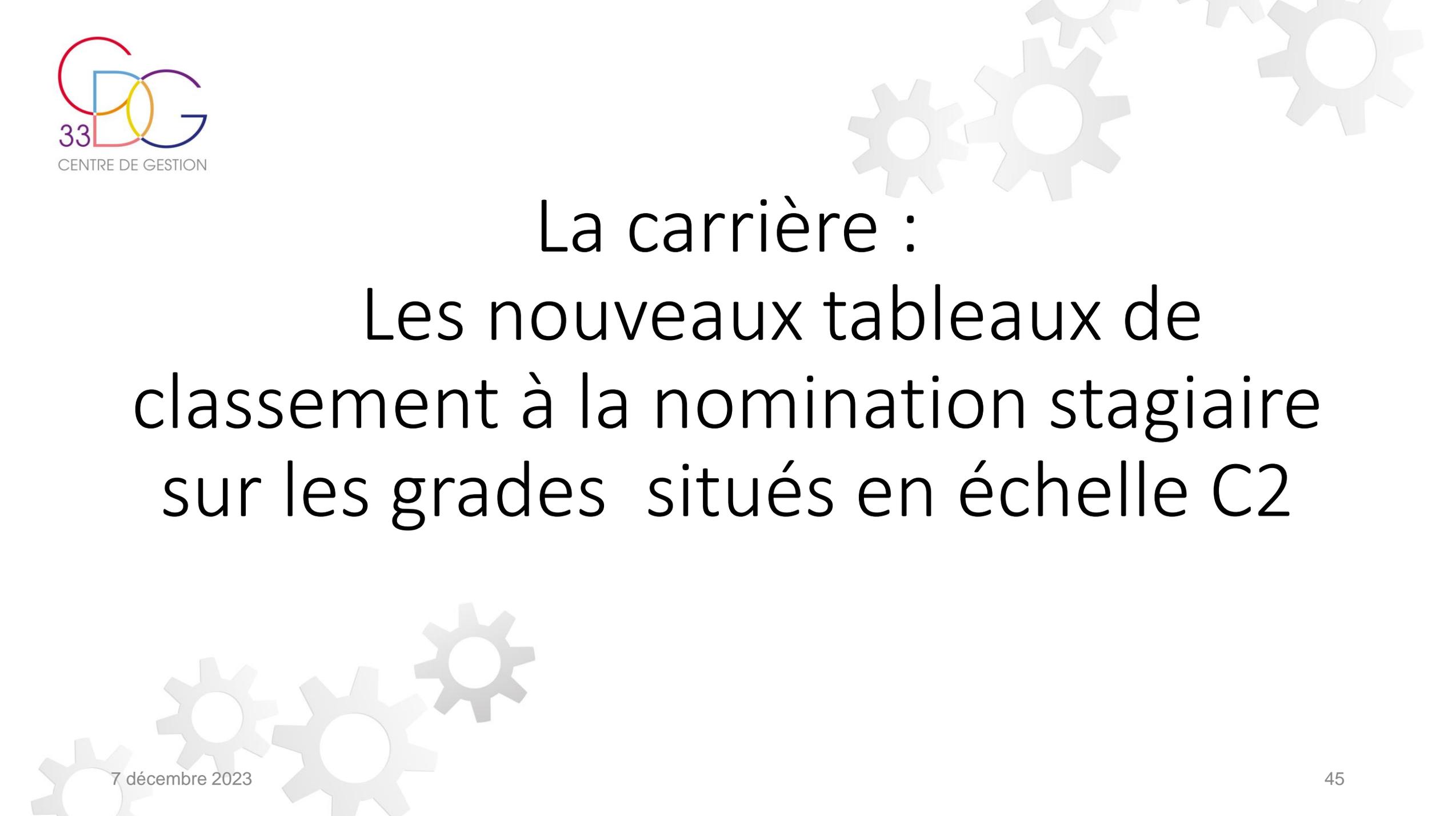
à compter du 9 octobre 2023

Situation dans le grade B2	Situation dans le grade B3	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
12 ^{ème} échelon :		
• à partir de trois ans	9 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
• avant trois ans	8 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
[...]	[...]	[...]
6 ^{ème} échelon :		
• à partir d'un an	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
• avant un an	3 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
5 ^{ème} échelon	2 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
4 ^{ème} échelon	1 ^{er} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise

La modification du tableau de classement suite à avancement de grade Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux => Moniteurs- éducateurs et intervenants familiaux principaux

**Tableau de classement après avancement de grade
à compter du 9 octobre 2023**

Situation dans le grade de moniteur-éducateur et intervenant familial	Situation dans le grade de moniteur-éducateur et intervenant familial principal	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
13 ^{ème} échelon :		
- A partir de quatre ans	12 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
- Avant quatre ans	11 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
[...]	[...]	[...]
6 ^{ème} échelon		
- à partir d'un an et quatre mois	5 ^{ème} échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'un an et quatre mois
- avant un an et quatre mois	4 ^{ème} échelon	3/4 de l'ancienneté acquise, majorés d'un an
5 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	2 ^{ème} échelon	Sans ancienneté



La carrière :

Les nouveaux tableaux de classement à la nomination stagiaire sur les grades situés en échelle C2

La modification du tableau de classement des agents auparavant contractuels de droit public et nommés dans l'échelle de rémunération C2

À compter du 9 octobre 2023

Durée des services pris en compte	Situation dans le grade en échelle C2	Ancienneté conservée dans l'échelon de classement
[...]	[...]	[...]
A partir de 16 ans et avant 20 ans	6 ^{ème} échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans (<i>1/2 jusqu'à présent</i>).
A partir de 13 ans 4 mois et avant 16 ans	5 ^{ème} échelon	3/8 de l'ancienneté acquise au-delà de 13 ans et 4 mois (<i>3/4 jusqu'à présent</i>).
A partir de 10 ans et 8 mois et avant 13 ans et 4 mois	4 ^{ème} échelon	3/8 de l'ancienneté de service au-delà de 10 ans et 8 mois (<i>3/4 jusqu'à présent</i>).
A partir de 8 ans et avant 10 ans 8 mois	3 ^{ème} échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans (<i>3/4 jusqu'à présent</i>).
A partir de 5 ans 4 mois et avant 8 ans	2 ^{ème} échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 5 ans et 4 mois (<i>3/4 jusqu'à présent</i>).
A partir de 16 ans et avant 20 ans	6 ^{ème} échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans (<i>1/2 jusqu'à présent</i>).
[...]	[...]	[...]

La modification du tableau de classement des agents auparavant salarié de droit privé et nommés dans l'échelle de rémunération C2

À compter du 9 octobre 2023

Durée des services pris en compte	Situation dans le grade en échelle C2	Ancienneté conservée dans l'échelon de classement
[...]	[...]	[...]
A partir de 24 ans et avant 30 ans	6 ^{ème} échelon	1/6 de l'ancienneté de services au-delà de 24 ans (<i>1/3 jusqu'à présent</i>)
A partir de 20 ans et avant 24 ans	5 ^{ème} échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 20 ans (<i>1/2 jusqu'à présent</i>)
A partir de 16 ans et avant 20 ans	4 ^{ème} échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans (<i>1/2 jusqu'à présent</i>)
A partir de 12 ans et avant 16 ans	3 ^{ème} échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 12 ans (<i>1/2 jusqu'à présent</i>)
A partir de 8 ans et avant 12 ans	2 ^{ème} échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans (<i>1/2 jusqu'à présent</i>)
[...]	[...]	[...]



Revalorisation des carrières et grilles indiciaires de certains cadres d'emplois de la police municipale

- [Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris](#)
- [Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale](#)
- Entrée en vigueur : à compter du 1er décembre 2023

Les directeurs de police municipale (cat. A)

Changements

- Alignement des carrières et grilles indiciaires sur celles des 2 premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie A (attaché et attaché principal)
- Suppression de la condition selon laquelle la nomination d'un directeur principal n'est possible que si les effectifs comportent au moins 2 directeurs de police municipale
- Appréciation du seuil de 20 agents pour créer un emploi de directeur de police municipale en tenant compte des "agents affectés au service de police municipale de manière permanente et concourant aux missions de police" et non plus seulement des "agents relevant des cadres d'emplois de police municipale"

Les agents de police municipale (cat. C)

- Suppression de l'échelon spécial qui est transformé en échelon de droit commun (accessible sans contingentement)
- ➔ Modification des grilles indiciaires des brigadiers chefs principaux et des chefs de police municipale
- Mesures de reclassement ainsi que des modalités particulières d'avancement au titre de l'année 2023 prévues dans des mesures transitoires



Quelques informations du service « Suivi des carrières et projets d'actes »

Rappel : Le service Suivi des carrières a pour mission obligatoire d'assurer le suivi du dossier individuel des agents des collectivités et établissements affiliés au CDG

Je suis une collectivité
ou un établissement
affilié au CDG

**Quels documents dois-je transmettre au service
Suivi des carrières et Projets d'actes
du Centre de Gestion ?**

Le recrutement de l'agent

Les copies des arrêtés du dossier individuel doivent également être transmises.

Les arrêtés des fonctionnaires :

- Nomination stagiaire
- Titularisation
- Mutation
- Détachement
- Intégration directe

Les contrats
des agents contractuels
recrutés sur des
emplois permanents

La fiche
d'informatisation
doit accompagner
chaque recrutement

L'évolution de carrière

- Avancement d'échelon
- Avancement de grade
- Nomination suite à promotion interne
- Détachement (pour stage, dans un autre cadre d'emplois, dans une autre collectivité ou administration, sur emploi fonctionnel)
- Etat des congés maladie ordinaire à la date de titularisation souhaitée pour les fonctionnaires stagiaires

La situation de l'agent

- Temps partiel
- Modification de la durée hebdomadaire de travail

- Changement d'état civil
- Sanctions

- Disponibilité
- Congé parental
- Congé de présence parentale

- Congé longue durée (CLD)
- Congé longue maladie (CLM)
- Temps partiel thérapeutique
- PPR

- Attribution / Retrait d'une NBI
- Mise à disposition

Le départ de l'agent

Tout document justifiant le départ du fonctionnaire ou de l'agent contractuel :

➔ Arrêtés de radiation, cessation de fonctions, acte de décès, etc.

✓ À envoyer au service Suivi des carrières

Je suis une collectivité adhérente
à la prestation paie

Les payes sont réalisées à l'aide des arrêtés
transmis (copies) au service suivi des carrières
carrieres@cdg33.fr

Je dois indiquer « CARPAIE » en objet
de mon mail pour être identifiée

En plus des arrêtés cités
précédemment
je dois transmettre les
arrêtés de maintien à demi-
traitement dans l'attente de
l'avis du conseil médical

Ne pas envoyer au CDG
Les arrêtés en lien avec :

les congés de maladie ordinaire
(CMO) et le CITIS

Le régime indemnitaire
(RIFSEEP : IFSE et CIA)

Saisir directement dans l'Extranet RH

➔ Les changements d'adresse

Depuis votre
espace privé



Retrouvez aussi le
guide utilisateur
de l'Extranet RH



À conserver en collectivité uniquement

Nouveauté 2024



Projet de de décret réformant la promotion interne :

Modification du calcul du nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne

Application au 1^{er} janvier 2024
(sous réserve de publication du décret)

De quoi s'agit-il ?

Intégration dans l'assiette de calcul :

- Des agents contractuels sur emplois permanents en CDI
- Des agents contractuels recrutés sous le statut de travailleurs handicapés et/ou les agents titularisés après avoir été recrutés sur ce type de contrat

Le CDG a besoin de vous !

- 1 Soyez attentifs à la réception très prochaine d'un formulaire envoyé par le service carrière
- 2 Complétez le formulaire
- 3 Respectez la date limite de retour

Objectif : Augmenter le nombre de postes ouverts au titre de la PI

Actuellement, seul le nombre de fonctionnaires est considéré



Signalement de quelques jurisprudences

CE, 3 juillet
2023, n°459472

Peut-on appliquer une sanction disciplinaire à
un agent en congé de maladie ?

Réponse du juge :

La procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie
sont distinctes et indépendantes

Le fait qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle :

- ✓ À l'exercice de l'action disciplinaire
- ✓ À l'entrée en vigueur d'une décision de sanction

CE, 3 juillet
2023, n°459472

Peut-on appliquer une sanction disciplinaire à
un agent en congé de maladie ?

Pourquoi ?

Le placement en congé de maladie ne peut avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'était pas placé en congé de maladie

Par conséquent, pour l'application d'une sanction d'exclusion, l'employeur peut :

- Attendre la fin du congé de maladie pour l'appliquer
- Ne pas attendre et prendre un arrêté d'exclusion avec arrêt de la rémunération

CE, 5 avril
2023,
n° 463028

Sanction disciplinaire prononcée sur le fondement de témoignages anonymisés

On sait qu'une sanction disciplinaire peut être fondée sur des témoignages que l'employeur a préalablement anonymisés à la demande des témoins

Toutefois, si l'agent conteste devant le juge administratif l'authenticité des témoignages ou la véracité de leur contenu, il appartiendra à l'employeur de produire tous éléments de nature :

- à démontrer que la qualité des témoins correspond à celle qu'il allègue
- à corroborer les faits relatés dans les témoignages

CE, 5 avril
2023,
n° 463028

Sanction disciplinaire prononcée sur le fondement de témoignages anonymisés

Les faits

Dans le cas d'espèce, une exclusion temporaire de deux mois a été infligée à un agent pour avoir dénigré son employeur et certains de ses collègues, et tenu des propos sexistes et homophobes, à l'occasion d'une formation qu'il animait

Cette sanction était uniquement fondée sur les témoignages anonymisés de plusieurs participants à la formation ainsi que sur une synthèse, dont l'auteur était anonyme, et enfin sur d'autres témoignages, anonymisés eux aussi, recueillis lors d'une enquête téléphonique

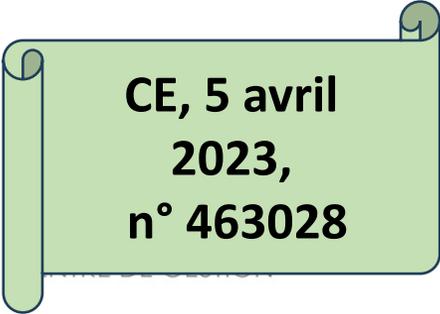
CE, 5 avril
2023,
n° 463028

Sanction disciplinaire prononcée sur le
fondement de témoignages anonymisés

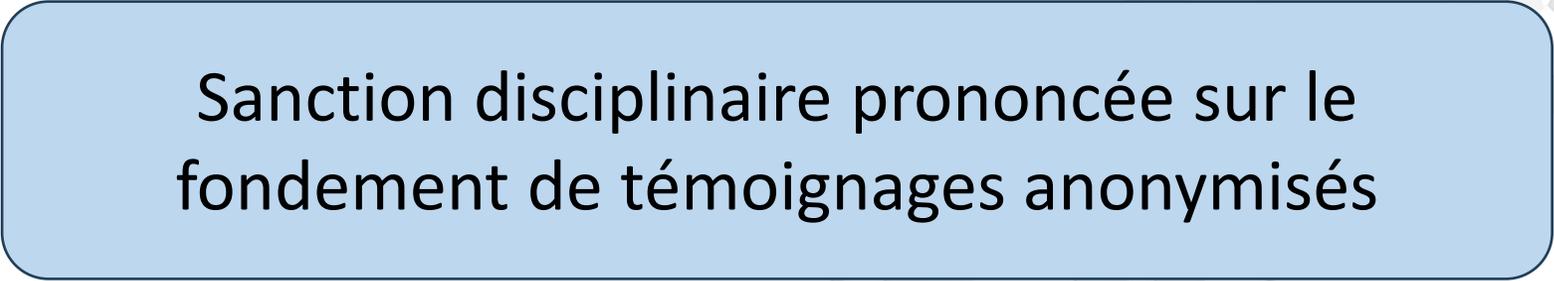
La décision

Le Conseil d'Etat juge que les éléments anonymisés produits ne suffisent pas à apporter la preuve de la réalité des faits fondant la sanction

 l'annulation de la sanction n'a pas été prononcée au motif qu'elle ne reposait que sur des témoignages anonymisés mais en raison de leur insuffisance à apporter la preuve des faits reprochés



CE, 5 avril
2023,
n° 463028



Sanction disciplinaire prononcée sur le fondement de témoignages anonymisés



Pour corroborer des témoignages anonymisés, l'employeur pourrait :

- Détailler les circonstances dans lesquelles les témoignages ont été recueillis
- Faire attester de l'authenticité des témoignages par une espèce de « tiers de confiance » qui aurait, lui, accès à l'identité des témoins
- Produire des éléments circonstanciés recoupant les témoignages, des éléments de contexte qui sont susceptibles de les éclairer
- Produire des éléments non anonymisés allant dans le même sens

CJUE, 2 mars
2023,
C-477/21

Temps de travail Les textes en présence

Le droit européen : La directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003

- Article 3 - Repos journalier : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de 24 heures, d'une période minimale de repos de 11 heures consécutives »
- Article 5 - Repos hebdomadaire – « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de 7 jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 24 h auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier prévues à l'article 3 »

CJUE, 2 mars
2023,
C-477/21

Temps de travail Les textes en présence

Le droit français Décret n° 2000-815 du 25 août 2000, article 3 (garanties minimales du temps de travail)

- Repos quotidien : « Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures »
- Repos hebdomadaire : « comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures »

Le texte français non seulement respecte les prescriptions de la directive mais se montrent même plus favorables (11 h / 35 h) contre (11 h / 24 h)

Toutefois, cet article ne précise pas si ces 2 obligations sont indépendantes l'une de l'autre

CJUE, 2 mars
2023,
C-477/21

Temps de travail La décision de la CJUE

La CJUE précise que le repos journalier et le repos hebdomadaire constituent 2 garanties en termes de protection et de la sécurité des travailleurs européens qui sont autonomes l'une par rapport à l'autre et doivent donc recevoir une application dissociée ceci car elles poursuivent des objectifs distincts

Le fait d'absorber le droit au repos journalier par le droit au repos hebdomadaire va à l'encontre de cet objectif de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs européens

CJUE, 2 mars
2023,
C-477/21

Temps de travail Exemple

Un agent qui travaille classiquement du lundi au vendredi aura après chaque journée de travail, 11 h de repos quotidien y compris le vendredi car les 11 h doivent lui permettre de se soustraire de son travail, puis il enchaînera sur son droit à repos hebdomadaire de 35 h

Par conséquent, le vendredi à la fin de sa journée de travail, l'agent devra bénéficier

- D'un repos quotidien de 11 h
- et
- D'un repos hebdomadaire de 35 h

CJUE, 2 mars
2023,
C-477/21

Temps de travail Effet de cette décision en droit français

Les directives de l'Union européenne sont d'application directe au sein des ordres juridiques nationaux, sans besoin de mesures de transposition

Il en est de même quant à leur interprétation par le juge européen

Cette décision de la CJUE s'impose ainsi à l'ensemble des Etats-membres donc à la France

ACTUALITES REMUNERATION



REMUNERATION

- Prime pouvoir d'achat exceptionnelle
- GIPA
- Participation employeur aux abonnements de transport en commun
- Remboursement des frais de déplacement
- Cotisation volontaire des élus locaux
- M57
- + 5 points d'indice majoré
- Jurisprudences RIFSEEP - CIA
- Autres actualités

PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE - PPA

REFERENCES



- [Décret n° 2023-1006](#) du 31/10/23
- [Foire aux questions](#) de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) du 04/08/23
- Note 23-017787-D de la DGCL (Direction générale des collectivités locales) du 15/11/23



Mesure salariale en soutien du pouvoir d'achat des moyens et bas salaires

N'est pas une prime au mérite

FPE et FPH : obligatoire

FPT : facultatif

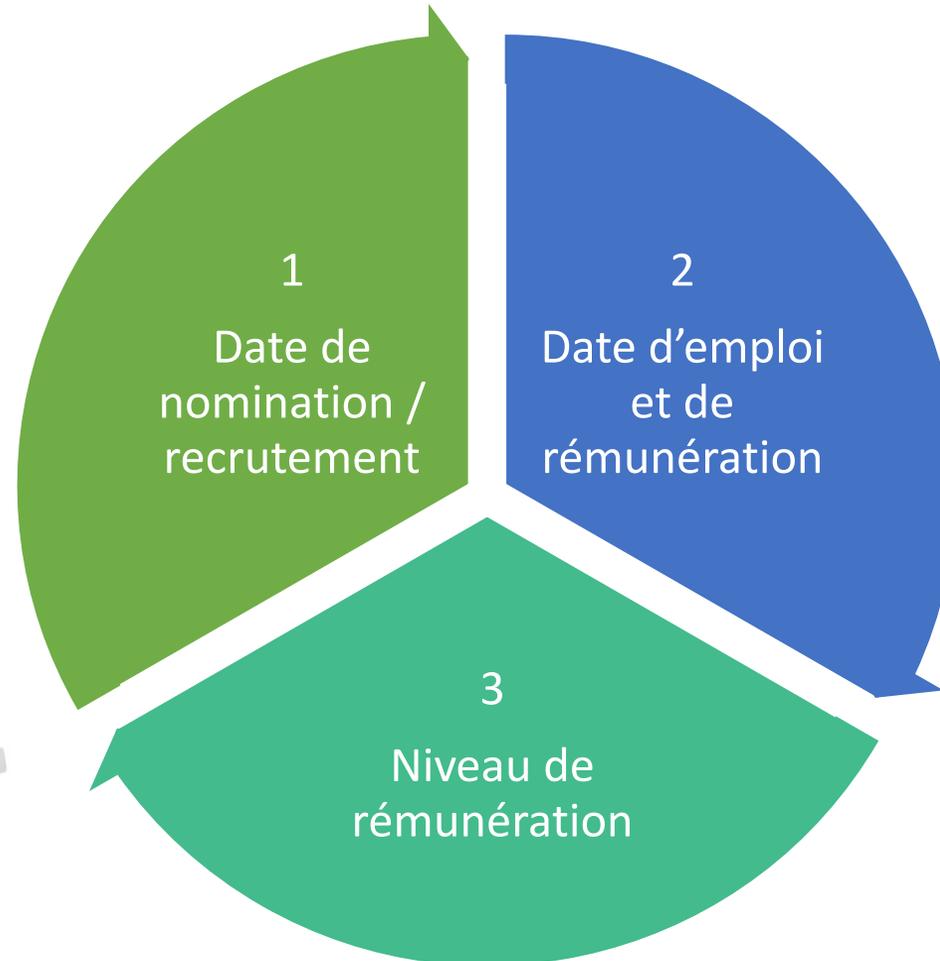
Délibération après avis Comité Social Territorial (CST)



BENEFICIAIRES POSSIBLES (sous 3 conditions)	EXCLUS
Fonctionnaires territoriaux stagiaires et titulaires	Contrats aidés de droit privé (PEC CUI CAE apprenti CIFRE CEE)
Contractuels de droit public	Etudiants en stage gratifiés
Assistants maternels et familiaux	Allocataires chômage
Fonctionnaires d'Etat ou Hospitalier détachés et accueillis dans la FPT	Vacataires / activités accessoires
	Elus locaux

PPA

3 CONDITIONS



PPA CONDITION 1



Avoir été nommé ou recruté avant le 01/01/2023
(1° article 2 du décret 2023-1006)

PPA CONDITION 1



Plusieurs employeurs



Si emploi avant le 01/01/23 chez 1 employeur =
condition remplie pour les autres

(FAQ de la DGAFP)

PPA CONDITION 2



Avoir été employés et rémunérés par un employeur public le 30/06/2023.

(2° article 2 du décret 2023-1006)

PPA

CONDITION 2



Employé et rémunéré le 30/06/23 :



Exemples * :

- Agent en disponibilité pour convenances personnelles le 30/06/23 : exclu
- Agent en congé parental le 30/06/23 : exclu
- Agent en activité le 30/06/23 puis en disponibilité le 01/07/23 : éligible

* *Sous réserve d'être présent avant le 01/01/2023 et R < 39000 €*



CONDITIONS 1 ET 2 COMBINEES

Dates pivots de contrôle : 01/01/2023 et 30/06/23



Exemples * :

- Recrutement le 01/01/23 : exclu
- Recrutement le 01/12/22 et parti le 15/06 : exclu
- Recrutement le 31/12/22 et parti le 15/07 : éligible
- Recrutement le 01/02/23 et parti le 15/07 : exclu

** Sous réserve d'être présent avant le 01/01/2023 et R < 39000 €*



Recrutement avec interruptions N'exclut pas forcément l'agent

Toujours vérifier les conditions :

- présent avant le 01/01/23
- employé et rémunéré le 30/06/23



Recrutement avec interruptions

Exemples *:

- Recrutement du 01/11/22 au 31/01/23 puis du 01/06/23 au 30/06/23 : éligible
- Recrutement du 01/09/22 au 28/02/23 puis du 26/06/23 au 07/07/23 : éligible

** Sous réserve d'être présent avant le 01/01/2023 et $R < 39000$ €*

Dates de contrôle d'éligibilité



31/12/2022

Agent présent avant
le 01/01/2023

?

30/06/2023

Agent employé et rémunéré
au titre de ce jour là

?



Reste à vérifier la 3^{ème}
condition de
rémunération

PPA CONDITION 3



Rémunération brute ≤ à 39 000 euros

au titre d'une période d'un an
du 01/07/2022 au 30/06/2023.

(3° article 2 du décret 2023-1006)

PPA CONDITION 3



EXCLURE éléments de rémunération :

- Payés dans la période de référence
- Mais qui ne se rapportent pas à la période de référence



Rappel de NBI effectué en MARS 23
(dans la période de référence)
mais avec des rappels hors période de
Référence (AVRIL – MAI et JUIN 22)

3

Niveau de
rémunération

PERIODE-DE-PAIE		PERIODE-DE-RELEVÉ		¤	¤
01-03-2023--31-03-2023		01-03-2023--31-03-2023		¤	¤
MATRICULE	SIT.	N°-SÉCURITE-SOCIALE	DATE-D'ENTRÉE	¤	¤
	C	¤	¤	¤	¤
EMPLOI-/POSTE			ECH.	VAL.-POINT	¤
Adjoint-administratif-terr.			-04	5820.04	¤
STRUCTURE		POSITION-ADMINISTRATIVE		¤	¤
¤		Titulaire-CNRACL		¤	¤
IND.-RÉMUN.	INDICE-BRUT	IND.-MAJORÉ	TAUX-EMPLOI	SFT	¤
353	371	343	100.00	0	¤
MODE-DE-PAIEMENT			COORDONNÉES-BANCAIRES		
1-Virement-Magnétique			¤		
CODE	LIBELLÉ	BASE-ou-NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS-PATRONALES
					TAUX.....MONTANT
8	Traitement-de-base-indiciaire	1-712.06	30.0000	1-712.06	
9	NBI-Titulaire	15.00		72.75	
9 R	01/2023-NBI-Titulaire	15.00		72.75	
9 R	02/2023-NBI-Titulaire	15.00		72.75	
9 R	04/2022-NBI-Titulaire	15.00		70.29	
9 R	05/2022-NBI-Titulaire	15.00		60.92	
9 R	06/2022-NBI-Titulaire	15.00		70.29	
9 R	07/2022-NBI-Titulaire	15.00		72.75	
9 R	08/2022-NBI-Titulaire	15.00		72.75	
9 R	09/2022-NBI-Titulaire	15.00		72.75	
9 R	10/2022-NBI-Titulaire	15.00		72.75	
9 R	11/2022-NBI-Titulaire	15.00		72.75	
9 R	12/2022-NBI-Titulaire	15.00		72.75	
2009 R	05/2022-NBI-Titulaire-P2	15.00		9.37	
1409 R	11/2022-NBI-retendue-carence-Ti			-4.85	
1591	IFSE-Tit.	620.00	100.0000	620.00	
1860	Indemnité-Compens.-CSG-Tit	11.89	100.0000	11.89	
1376	Participation-empl-mut-Tit			8.00	
1735	Transfert-primess/points-Tit.			-13.92	

PPA CONDITION 3



INCLURE les éléments de rémunération qui se rapportent à la période de référence mais qui ont été payé hors période.

PPA

CONDITION 3



Rappel de NBI effectué en NOV 23
(hors de la période de référence)
mais qui concerne la période de référence

PERIODE DE PAIE			PERIODE DE RELEVÉ			
01-11-2023 - 30-11-2023			01-11-2023 - 30-11-2023			
MATRICULE	SIT.	N° SÉCURITE SOCIALE	DATE D'ENTRÉE			
	C					
EMPLOI / POSTE			ECH.	VAL. POINT		
Adjoint administratif terr.			08	5907.34		
STRUCTURE		POSITION ADMINISTRATIVE				
		Titulaire CNRACL				
IND. RÉMUN.	INDICE BRUT	IND. MAJORÉ	TAUX EMPLOI.	SFT		
368	387	368	62.86	1		
MODE DE PAIEMENT			COORDONNEES BANCAIRES			
CODE	LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
					TAUX	MONTANT
8	Traitement de base indiciaire	1 811.58	30.0000	1 138.71		
9	NBI Titulaire	15.00		46.41		
9 R	01/2023 NBI Titulaire	15.00		45.73		
9 R	02/2023 NBI Titulaire	15.00		45.73		
9 R	03/2023 NBI Titulaire	15.00		45.73		
9 R	04/2023 NBI Titulaire	15.00		45.73		
9 R	05/2023 NBI Titulaire	15.00		45.73		
9 R	06/2023 NBI Titulaire	15.00		45.73		
9 R	07/2023 NBI Titulaire	15.00		4.64		
9 R	08/2022 NBI Titulaire	15.00		45.73		
9 R	08/2023 NBI Titulaire	15.00		46.41		
9 R	09/2022 NBI Titulaire	15.00		45.73		
9 R	09/2023 NBI Titulaire	15.00		46.41		
9 R	10/2022 NBI Titulaire	15.00		45.73		
9 R	10/2023 NBI Titulaire	15.00		46.41		
9 R	11/2022 NBI Titulaire	15.00		45.73		
9 R	12/2022 NBI Titulaire	15.00		45.73		
2009 R	07/2023 NBI Titulaire P2	15.00		41.77		
1409 R	11/2022 NBI retenue carence TI			-1.52		
14 R	01/2022 NBI RG	15.00		44.18		
14 R	02/2022 NBI RG	15.00		44.18		
14 R	03/2022 NBI RG	15.00		44.18		
14 R	04/2022 NBI RG	15.00		44.18		
14 R	05/2022 NBI RG	15.00		44.18		
14 R	06/2022 NBI RG	15.00		44.18		
14 R	07/2022 NBI RG	15.00		45.73		
14 R	12/2021 NBI RG	15.00		44.18		
11	Supplément Familial Titulaire	2.29	100.0000	2.29		

CALCULER LE MONTANT



En fonction :

- 1 - du niveau de rémunération
- 2 - fonction de la quotité de temps de travail (TNC, Temps partiel)
- 3 - fonction de la durée d'emploi (entrée / sortie)

CALCULER LE MONTANT



-1- En fonction du niveau de rémunération (maximum possible)

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

CALCULER LE MONTANT



- 2 - fonction de la quotité de temps de travail (TNC, Temps partiel)

Proratisation en fonction de la quotité de temps de travail sur la période de référence.

Si changements : moyenne des quotités de travail mensuelles rémunérées auprès de l'employeur qui verse la prime, appliquée aux douze mois de la période de référence (point 4.2 de la FAQ de la DGAFP)

CALCULER LE MONTANT



01/07/2022

Période de référence

30/06/2023

Situation de l'agent (éligible à 800 € si TC):

P1 : du 01/07/22 au 31/12/22

(6 mois)

TC

P2 : du 01/01/23 au 28/02/23

(2 mois)

Temps partiel 90%

P3 : du 01/03/23 au 30/06/23

(4 mois)

Temps partiel 80%

Proratisation de la PPA :

- Pour P1 : $800 \times 35/35 \times 6/12 = 400,00$

- Pour P2 : $800 \times 90 \% \times 2/12 = 120,00$

- Pour P3 : $800 \times 80 \% \times 4/12 = 213,33$

PPA = 733,33 €

CALCULER LE MONTANT



- 3 - fonction de la durée d'emploi (entrée / sortie)

Le montant de la prime est réduit à proportion de la durée d'emploi (sur la période de référence)

01/07/2022

PPA

CALCULER LE MONTANT



Période de référence

30/06/2023

Situation de l'agent (éligible à 800 € si TC):

P1 : du 01/07/22 au 31/12/22

(6 mois)

TC

P2 : du 01/01/23 au 28/02/23

(2 mois)

Interruption de recrutement

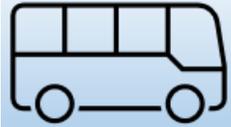
P3 : du 01/03/23 au 30/06/23

(4 mois)

TC

Proratisation de la PPA en fonction de la durée d'emploi (10 mois / 12)

$$\text{PPA} = 800 \times 10/12 = 666,67 \text{ €}$$



1

Je vérifie l'éligibilité

- Avoir été nommé ou recruté avant le 01/01/2023
- Employé et rémunéré par un employeur public le 30/06/2023.
- Rémunération brute \leq à 39 000 euros

2

Je calcule le montant

- En fonction du niveau de rémunération
- En fonction de la quotité de temps de travail
- En fonction de la durée d'emploi



1

Je vérifie l'éligibilité



- Avoir été nommé ou recruté avant le 01/01/2023**
- Employé et rémunéré par un employeur public le 30/06/2023.
- Rémunération brute \leq à 39 000 euros

2

Je calcule le montant

- En fonction du niveau de rémunération
- En fonction de la quotité de temps de travail
- En fonction de la durée d'emploi



1

Je vérifie l'éligibilité

- Avoir été nommé ou recruté avant le 01/01/2023
- Employé et rémunéré par un employeur public le 30/06/2023**
- Rémunération brute \leq à 39 000 euros

2

Je calcule le montant

- En fonction du niveau de rémunération
- En fonction de la quotité de temps de travail
- En fonction de la durée d'emploi



1

Je vérifie l'éligibilité

- Avoir été nommé ou recruté avant le 01/01/2023
- Employé et rémunéré par un employeur public le 30/06/2023.
- Rémunération brute \leq à 39 000 euros**

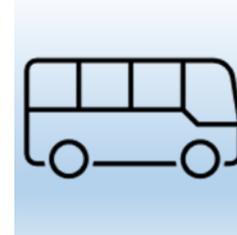


2

Je calcule le montant

- En fonction du niveau de rémunération
- En fonction de la quotité de temps de travail
- En fonction de la durée d'emploi

Etapes de traitement de la PPA



1

Je vérifie l'éligibilité

- Avoir été nommé ou recruté avant le 01/01/2023
- Employé et rémunéré par un employeur public le 30/06/2023.
- Rémunération brute \leq à 39 000 euros

2

Je calcule le montant

- En fonction du niveau de rémunération
- En fonction de la quotité de temps de travail
- En fonction de la durée d'emploi



1

Je vérifie l'éligibilité

- Avoir été nommé ou recruté avant le 01/01/2023
- Employé et rémunéré par un employeur public le 30/06/2023.
- Rémunération brute \leq à 39 000 euros

2

Je calcule le montant



- En fonction du niveau de rémunération**
- En fonction de la quotité de temps de travail
- En fonction de la durée d'emploi



1

Je vérifie l'éligibilité

- Avoir été nommé ou recruté avant le 01/01/2023
- Employé et rémunéré par un employeur public le 30/06/2023.
- Rémunération brute \leq à 39 000 euros

2

Je calcule le montant

- En fonction du niveau de rémunération
- En fonction de la quotité de temps de travail**
- En fonction de la durée d'emploi



1

Je vérifie l'éligibilité

- Avoir été nommé ou recruté avant le 01/01/2023
- Employé et rémunéré par un employeur public le 30/06/2023.
- Rémunération brute \leq à 39 000 euros

2

Je calcule le montant

- En fonction du niveau de rémunération
- En fonction de la quotité de temps de travail
- En fonction de la durée d'emploi**





Notice



Fiche d'information mutualisée

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la Fonction Publique Territoriale

Références :

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP),
- Décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale,
- Foire aux questions de la DGAFP du 4 août 2023 relative à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

Lors de la conférence salariale du 12 juin 2023, le Gouvernement a présenté un ensemble de mesures salariales ayant vocation à soutenir plus particulièrement les moyens et bas salaires. L'une des mesures présentées est l'attribution d'un levier de soutien au pouvoir d'achat, dans une logique d'équité et d'efficacité, au bénéfice des agents les plus impactés par l'inflation : une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

Dans un premier temps, le décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 a permis d'appliquer cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

Dans un second temps, le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique territoriale est venue préciser les conditions ainsi que les modalités de versement de cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire dans la fonction publique territoriale.



Le versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle aux agents relevant de la Fonction Publique Territoriale présente un caractère facultatif, compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales. Une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public doit être prise pour instaurer cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, après avis du Comité Social Territorial.

Modèle de délibération



Les mentions en italique constituent des commentaires destinés à guider les collectivités. Les services du Centre de Gestion sont à la disposition des collectivités pour adapter le projet de délibération.

PROJET DE DELIBERATION

Le (autorité territoriale) rappelle au (organe délibérant) que le décret n° 2023-1106 du 31 octobre 2023 permet aux organes délibérants d'une collectivité territoriale ou de ses établissements publics administratifs d'instituer pour certains agents publics une « prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire ».

Il appartient au (organe délibérant) de se prononcer sur l'institution et les montants de cette prime.

Vu l'avis du Comité Social Territorial (placé auprès du Centre de Gestion) en date du

1. BÉNÉFICIAIRES

L'a liste des bénéficiaires est déterminée par la réglementation. L'organe délibérant ne peut pas déroger à la liste des bénéficiaires ou fixer des critères d'attribution complémentaires.

Bénéficieront de cette prime, les agents territoriaux (fonctionnaires et contractuels de droit public) et les assistants maternels et assistants familiaux mentionnés à l'article L. 422-6 du Code de l'action sociale et des familles qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir été nommé ou recrutés par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;
- Être employés et rémunérés par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics au 30 juin 2023 ;
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Sont exclus du bénéfice de la prime :

- Les agents publics éligibles à la prime de partage de la valeur ;
- Les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage avec lesquels les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont liés par une convention de stage dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 124-1 du code de l'éducation.

2. MONTANT

L'organe délibérant doit déterminer le montant de la prime dans la limite du plafond prévu, pour chaque niveau de rémunération, à l'article 5 du décret.

Le montant forfaitaire de la prime est déterminé comme suit :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant brut maximum de la prime de pouvoir d'achat
inférieure ou égale à 23 700 €	XXX € (max 800 €)
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	XXX € (max 700 €)

Modèle d'arrêté



ARRÊTÉ PORTANT ATTRIBUTION DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE A M./Mme

Le Maire de la Commune de / Le Président de

- Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L. 714-4 et suivants,
- Vu le décret n° 2023-1106 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale,
- Vu la délibération du (organe délibérant) en date du fixant le principe et les montants de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle,
- Considérant que sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, M./Mme (nom, prénom), (titulaire, stagiaire, contractuel de droit public) a perçu une rémunération brute de euros,
- (Le cas échéant, pour les agents qui ont exercé à temps non complet ou à temps partiel sur la période de référence) Considérant que sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, M./Mme (nom, prénom), a exercé ses fonctions à temps non complet à raison de ... heures hebdomadaires ET/OU a été autorisé(e) à exercer ses fonctions à temps partiel à raison d'une quotité de temps de travail de ... %,
- (Le cas échéant, pour les agents qui n'ont pas exercé leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence) Considérant que sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, M./Mme (nom, prénom), a été employé(e) et rémunéré(e) par une collectivité territoriale ou un établissement public du au,
- Considérant que M./Mme (nom, prénom) peut bénéficier de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle,

A R R E T E

ARTICLE 1^{er} : M./Mme percevra euros au titre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

ARTICLE 2^{ème} : Cette prime sera versée en fraction(s).

ARTICLE 3^{ème} : En application des dispositions de l'article R421-1 du Code de Justice Administrative, cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif de dans le délai de 2 mois de la notification à l'intéressé(e) (requête possible sur le site www.telerecours.fr).

ARTICLE 4^{ème} : Le (autorité territoriale) est chargé de veiller à l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé(e).

Fait à le

Le Maire/Président,



← → ↻ google.fr/search?q=cdg33&scas_esv=583992719&ei=FXBbZdLkObitkUPotGcyAg&ved=0ahUKewiSw6vY59KCAxW4VqQEHALoB4kQ4dUDCBA&uact=5&oeq=cdg33&gs_l=Égxd3Mtd2l6LXNlcniAIBWNKZzZmMgoQABhHGNYEGLADMgoQABhH...

Google Connexion

Formation Emploi Images Actualités Concours 2023 Mon compte Vidéos Espace candidat Concours Tous les filtres Outils SafeSearch

Environ 48 400 résultats (0,32 secondes)

 Centre de Gestion de la Gironde
<https://www.cdg33.fr>

CDG 33
Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 prévoit la mise en place de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale. Compte ...

Concours
Les centres de gestion agissent pour accompagner les élus ...

Calendrier et inscription
... cdg33.fr; 05 56 11 94 33. Actualités. Guide du lauréat.

Bourse de l'emploi
Bourse de l'emploi ... Le portail emploi-territorial.fr permet aux ...

Résultats en ligne
Les centres de gestion agissent pour accompagner les élus ...

Autres résultats sur [cdg33.fr](https://www.cdg33.fr) »

 agirhe-concours.fr
<https://www.agirhe-concours.fr> ...

Inscriptions aux concours et examens
Télécharger la liste des candidats admissibles 3èm... Résultats d'admission. **cdg33**. Mentions légales - ...

 Annuaire | Service-Public
<https://annuaire.service-public.fr> nouvelle-aquitaine

Centre de gestion de la fonction publique territoriale - Gironde
9 août 2023 — Courriel : cdg33@cdg33.fr. Site web : <http://www.cdg33.fr>. La carte n'est pas pleinement compatible avec l'utilisation d'un lecteur d'écran ...


Voir les photos Extérieur

CDG33
Site Web Itinéraire Enregistrer

3,4 ★★★★★ 5 avis Google

Administration départementale à Bordeaux

Adresse : 25 Rue du Cardinal Richaud, 33000 Bordeaux
Horaires : Ferme bientôt · 16:30 · Ouvre à 08:30 mar. ▾
Téléphone : 05 56 11 94 30

Suggérer une modification · Vous êtes le propriétaire de cet établissement ?

Questions et réponses Poser une question
Q : Bonjour je souhaite passer le concours d'ATSEM est ce que la date a été fixée pour...
(Aucune réponse)
Afficher toutes les questions (12)

Avis Donner un avis Ajouter une photo
5 avis Google
Les avis ne sont pas vérifiés

GIPA Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

Dispositif créé en 2008 pour compenser la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public

Élément obligatoire de la rémunération dès que les conditions sont remplies
(article 1 décret n° 2008-539)



GIPA

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

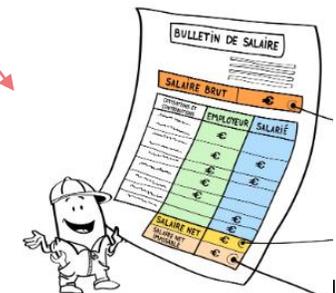
Décret n° 2008-539

Décret n° 2023-775 - Arrêté du 11 août 2023

Période de référence 31/12/18 – 31/12/22

Taux de l'inflation : + 8,19 %

Comparaison des 2 évolutions





Points de contrôles :

(en + de la comparaison salaire / inflation)

- Fonctionnaire rémunéré au moins 3 ans sur la période
- CDD (ou CDI) de manière continue sur les 4 ans
- Avoir le même statut au 2 bornes
- Ne pas avoir fait l'objet d'une exclusion, d'un abaissement d'échelon ou d'une rétrogradation disciplinaire
- rémunérés sur la base d'un indice \leq à la hors échelle B

Notice



Notice explicative

REMUNERATIONS / CHOMAGE
AOUT 2023

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT CALCUL DE LA GIPA EN 2023

Références :

- Loi n° 2008-872 du 3 août 2008 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ;
- Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- Circulaire du Ministre du budget et de la fonction publique n° 2184 du 13 juin 2008 relative à la mise en œuvre du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 ;
- Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été créée en 2008 pour compenser la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public des trois fonctions publiques.

Le dispositif est instauré par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié qui en fixe les conditions générales d'attribution.

La GIPA est applicable pour toutes les catégories d'agents A, B, et C.

I / PRINCIPE

De nature indemnitaire, la garantie individuelle de pouvoir d'achat résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac et en moyenne annuelle) sur cette même période.

Selon l'arrêté ministériel du 11 août 2023, la **garantie individuelle du pouvoir d'achat est appliquée en 2022 sur une période quadriennale, allant du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.**

S'il s'avère que le traitement indiciaire brut (TIB) perçu par l'agent au terme de la période (31 décembre 2022) a évolué moins vite que l'inflation, la garantie est déclenchée et une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat constatée est alors versée aux agents concernés.

Cette mesure s'applique pour les agents déjà identifiés lors de l'examen général de 2008 ainsi qu'aux nouveaux agents répondant aux conditions d'attribution en 2022.

II / BENEFICIAIRES DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Dans la fonction publique territoriale le dispositif concerne les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public dans les conditions suivantes :

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde
Immeuble HORIZON - 25 rue du Cardinal Richaud - CS 10019 - 33049 Bordeaux cedex
Téléphone : 05 56 11 94 30
cdg33@cdg33.fr - www.cdg33.fr

15

Simulateur



REMUNERATIONS / CHOMAGE
AOUT 2023

Simulateur de calcul

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT 2023

Saisir les éléments nécessaires dans les zones bleues

Quotité travaillée (exemple) : pour un temps complet saisir 100.00, pour 28 heures hebdomadaires saisir 80.00

Agent	Indice majoré détenu au 31/12/2018	Valeur moyenne du point d'indice en 2018	Indice majoré détenu au 31/12/2022	valeur moyenne du point d'indice en 2022	taux de l'inflation	Quotité travaillée au 31.12.2022 (en %)	Montant de la GIPA à verser
	413	56,2323	430	57,2164	8,19%	100,00%	522,93

+ 5 points d'IM majoré

Décret n°2023-519

Attribution de 5 points d'indice majoré au 1^{er} janvier 2024 à tous les agents publics rémunérés sur un indice

La correspondance IB / IM évoluera

Expl : Adjoint administratif Pal 2^{ème} classe échelon 7

Jusqu'au 31/12/2023	
IB	IM
416	377



A compter du 01/01/2024	
IB	IM
416	382

+ 5 points d'IM majoré

Pour les contractuels de droit public

Plusieurs scénarios en fonction des actes (Délibération + Contrat)

Rappels

IB = dit indice de carrière

IM = à chaque IB est assigné un IM dit indice de traitement qui sert de base au calcul du traitement indiciaire

IR = indice de rémunération utilisé pour les fonctionnaires en cas de clause de maintien à titre individuel d'un indice antérieur à la stagiairisation

Indice parfois utilisé pour fixer le niveau de rémunération d'un agent contractuel de droit public

+ 5 points d'IM majoré

CONTENU DE LA DELIBERATION DE CREATION DU POSTE ET DU CONTRAT	CONSEQUENCES
Fait référence à un échelon (Expl : adjoint administratif principal 2cl éch 7)	+ 5 points d'IM Prendre un avenant. La délibération n'a pas besoin d'être modifiée
Fait référence à un IB et à un IM	+ 5 points d'IM Modifier la délibération et prendre un avenant au contrat pour tenir compte la nouvelle correspondance entre IB et IM
Fait uniquement référence à un IB	+ 5 points d'IM automatique Pas de modifications d'acte
Fait uniquement référence à un IM	Au choix : - La collectivité ne souhaite pas appliquer les + 5 points d'IM : elle ne modifie aucun document et reste sur l'IM 2023 - La collectivité souhaite appliquer les + 5 points d'IM : modifier la délibération et prendre un avenant avec le nouvel IM
Fait référence à un IR	Au choix : - La collectivité ne souhaite pas appliquer les + 5 points d'IM : elle ne modifie aucun document et reste sur l'IR 2023 - La collectivité souhaite appliquer les + 5 points d'IM : modifier la délibération et prendre un avenant avec le nouvel IR

Remboursement frais de déplacement

Bénéfice des indemnités de mission :

En cas de déplacement pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale pour effectuer une mission, une tournée ou un intérim

→ article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006

Lorsqu'il suit certaines actions de formation

→ article 7 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001

Remboursement frais de déplacement

Revalorisation à compter du 22/09/2023 ([Arrêté du 20 septembre 2023](#))

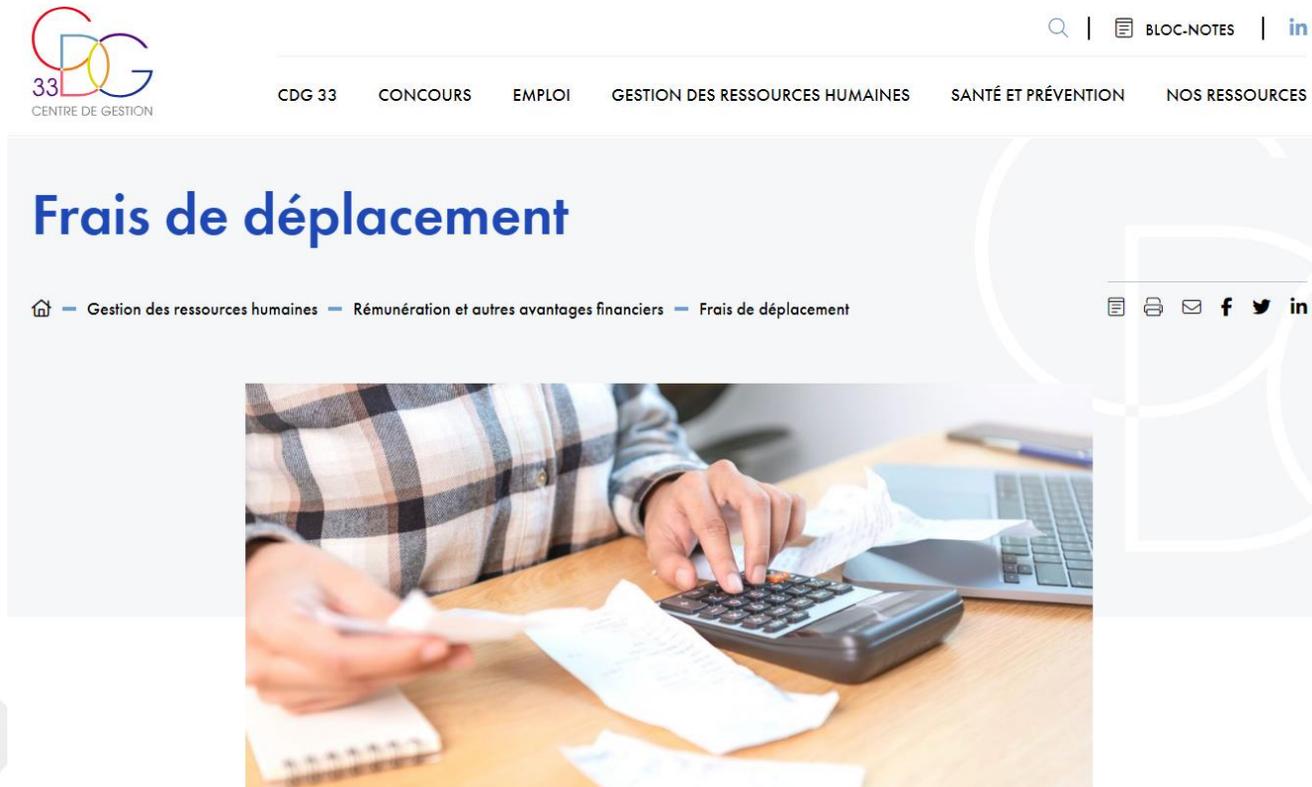
	Taux forfaitaire
Frais de restauration par repas (Déjeuner ou diner)	20 €

	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Paris
Hébergement	90 €	120 €	140 €

Travailleurs reconnus handicapés : taux d'hébergement est fixé à 150 € (contre 120 € jusqu'au 21/09/2023)

Remboursement frais de déplacement

Plus d'informations sur la [page dédiée](#)



The screenshot shows a website header with the logo of Centre de Gestion 33 on the left. On the right, there is a search icon, a 'BLOC-NOTES' icon, and a LinkedIn icon. Below this is a horizontal navigation menu with the following items: 'CDG 33', 'CONCOURS', 'EMPLOI', 'GESTION DES RESSOURCES HUMAINES', 'SANTÉ ET PRÉVENTION', and 'NOS RESSOURCES'. The main content area features the title 'Frais de déplacement' in large blue font. Below the title is a breadcrumb trail: 'Gestion des ressources humaines - Rémunération et autres avantages financiers - Frais de déplacement'. To the right of the breadcrumb trail are icons for a document, print, email, Facebook, Twitter, and LinkedIn. Below the text is a photograph of a person's hands using a calculator on a desk, with several receipts scattered around.

PARTICIPATION ABONNEMENT TRANSPORT EN COMMUN

AUGMENTATION DU TAUX DE PRISE EN CHARGE

Article 3 du Décret n° 2010-676 Décret n° 2023-812

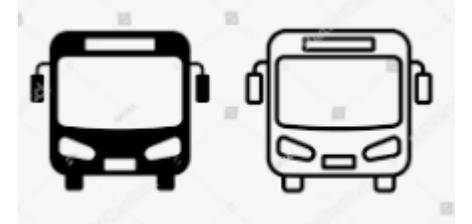
Utilisation transports en commun entre résidence habituelle et le lieu de travail.
Prise en charge obligatoire (il n'est pas nécessaire de délibérer).

Tous les agents sont concernés, quel que soit leur statut.

A compter du 01/09/23 : prise en charge employeur passe de 50 % à 75 % de la valeur du titre de transport

Limite / mois 96.36 € : tarif 2023 de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à travers la région Ile-de-France majoré de 25%.

Cette participation est exonérée de charges sociales et fiscales.



M 57

Pour rappel, la M57 : référentiel qui a pour but d'unifier les principes budgétaires et comptables pour l'ensemble des collectivités.

A compter du **1^{er} janvier 2024**, la M57 va se substituer aux instructions budgétaires et comptables M14, M52, M61, M71, M831 et M832.

Délibération portant adoption de la nomenclature budgétaire et comptable M57 (avec la précision M 57 **abrégée ou développée**).

Etats de mandatements associés à la paie seront mis à jour

Plus d'informations sur le site collectivités-locales.gouv.fr

COTISATION VOLONTAIRE DES ELUS AU RG



Article 23 de la loi n° 2023-270 Décret n° 2023-838

- Depuis le 01/01/13 cotisations de sécurité sociale
Indemnités \geq $\frac{1}{2}$ plafond SS
 $3666,00 / 2 = 1\ 833,00$ € depuis le 01/01/23.

- Depuis le 01/09/23 les élus locaux, en activité professionnelle ou au chômage

Indemnité $< 1\ 833$ € demande d'assujettissement volontaire possible

Cotisations à verser à compter du 1^{er} jour du mois suivant la demande.

TA n° 2103734 Nîmes, 4^{ème} Chambre du 21 février 2023

Mme BC / Centre pénitentiaire d'Avignon - Le Pontet

Mme BC n'a eu aucun entretien d'évaluation pour l'année 2021

En CMO du 2 juin 2020 au 28 mai 2021 - CIA à zéro pour 2021



Article L 521-1 du CGFP : « *L'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu qui lui est communiqué.* »

Article 4 du décret 2014-513 : « *[Les fonctionnaires] peuvent bénéficier d'un CIA qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir* ».

Le CIA doit faire l'objet d'un examen annuel et être établi au vu du compte rendu de l'entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique qui, sauf circonstances particulières, se tient tous les ans.

Au vu des dispositions précitées combinées :

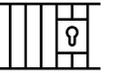
« *La décision attaquée a méconnu les dispositions précitées et est intervenue au terme d'une procédure irrégulière.* »

JURISPRUDENCE CIA

(cohérence entre évaluation et niveau de CIA)

TA n° 2101158 Rennes, 6^{ème} Chambre du 14 septembre 2023

Mme BA / Direction interrégionale des services pénitentiaires de Rennes



CIA 2020 personnel attribué : 1 205,44 €

Mme BA *“a atteint l’un des trois objectifs qui lui avaient été assignés au titre de l’année de référence, les deux autres étant devenus sans objet”*. Par ailleurs, *“toutes ses compétences professionnelles sont évaluées aux niveaux excellent ou très bon”* et *“son niveau d’appréciation général est excellent”*

Montant des attachés principaux d’administration : 1 700 €

Dans ces circonstances” et sachant que le montant du CIA versé *“est de près de 30 % inférieur au montant théorique correspondant à son grade”,* les juges concluent que la fonctionnaire requérante *“est fondée à soutenir que l’administration a commis une erreur manifeste d’appréciation en fixant son CIA à 1 205,44 euros au titre de l’année 2020”*

Autres Actualités rémunérations

Le 01/01/2024

- Montant Net Social MNS embarqué en DSN (pour CAF et MSA pour éligibilité à la prime d'activité et au RSA éventuels)

En attente publications : 

- CNRACL taux patronal 31,65 % [Réponse du 27/07/23 à QE n°05014 au Sénat](#)
- Plafond de Sécurité sociale [3 864 €](#) (contre 3 666 € en 2023)
- Plusieurs mesures de [révision de l'assurance chômage](#)
- Plafond d'alimentation du CET pour 2024 : 70 j (surcroit de travail JO)
- SMIC + 1,70 % (resterait < Minimum garanti dans la FP)

paies@cdg33.fr

CONSEILS EN REGLEMENTATION PAIES

Accessible à toutes les collectivités girondines
(en collaboration avec l'Expertise Statutaire)



PRESTATION FACULTATIVE PAIES

Accessible à toutes les collectivités affiliées au
CDG 33 (délibération + convention)



Service Rémunérations

*Prise en charge de la confection des salaires
(du bulletin à la DSN)*

Des spécialistes pour sécuriser votre paie

PRESTATION FACULTATIVE CHOMAGE

Accessible à toutes les collectivités girondines
(délibération + convention)



Prestation Chômage

*Pour vous aider à calculer et gérer
les allocations chômage de vos agents*

Vous n'êtes plus seul !



PARTIE II

Présentation du dispositif de recueil de signalement des AVDHAS

(actes de violence, discrimination, harcèlement moral/sexuel et
agissements sexistes)



Contexte juridique et réglementaire



- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, modifiant la loi du 13 juillet 1983 (article 6 quater A), désormais codifié à l'article L. 135-6 du CGFP :
*« Les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 mettent en place **un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation 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. »*

➔ L'obligation de mettre en place le dispositif de signalement s'impose à l'ensemble des employeurs territoriaux, quelle que soit la taille de la collectivité ou de l'établissement public.

- Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise le contenu et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif

Attendus du dispositif : 3 procédures

- Le décret du 13 mars 2020 prévoit 3 procédures à l'intérieur du dispositif :

1° Une procédure de **recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;



2° Une procédure **d'orientation** des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les **services et professionnels compétents** chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;

➡ La procédure d'orientation vers les services et professionnels compétents chargés du soutien et de l'accompagnement relève de l'aide aux victimes proposée par des personnels spécialisés ou des collectivités, du centre de gestion ou du secteur associatif. L'accompagnement apporté peut être d'ordre social, psychologique, ou encore juridique.



3° Une procédure **d'orientation** des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les **autorités compétentes** pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le **traitement des faits signalés**, notamment par la réalisation d'une **enquête administrative**.



➡ La procédure d'orientation des victimes et témoins vers les autorités compétentes en matière de de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés est interne à la collectivité. Cela renvoie aux obligations de l'employeur territorial vis-à-vis de ses agents (s'assurer que le signalant ne subisse pas de représailles, mettre tout en œuvre pour faire cesser ces agissements).

Les objectifs du dispositif

- 1° Recueillir les signalements dans un cadre de confiance,
- 2° Accompagner et soutenir les victimes,
- 3° Alerter les autorités compétentes,
- 4° Traiter les faits signalés.



Ce dispositif constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents, et ne se substitue pas aux autres voies qui existent déjà, ou aux canaux internes par lesquels l'employeur peut être saisi, tels que :

- La procédure pénale (art.40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte,...) ;
- Le recours hiérarchique ;
- Le service RH ;
- Le médecin de prévention ou du travail ;
- Les conseillers et assistants de prévention ;
- Les assistants de service social ;
- Les instances de dialogue social ;
- Les associations de défense des victimes ;
- La saisine des représentants du personnel ;
- La saisine des agents chargés des fonctions d'inspection ;
- La réclamation auprès du Défenseur des droits.



Comment instaurer le dispositif ?

Plusieurs possibilités :

- Interne à la collectivité/EP,
- Externe : confié à un prestataire extérieur, sociétés privées,
- Mutualisation avec d'autres collectivités territoriales ou EP,
- Confié à la demande de la collectivité au CDG33 : nouvelle offre de service proposée par le CDG33 au profit de ses affiliés et/ou non-affiliés,



Quel que soit le mode choisi par la collectivité (interne, externe ou confié au CDG33), celle-ci demeure l'autorité compétente chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité.

Le dispositif proposé par le CDG33

La mission proposée par le CDG33 permet à la collectivité qui adhère :

- La mise à disposition de supports de communication/d'information pour la collectivité,
- La mise en place d'un circuit de signalements sécurisé
- Un accompagnement des signalants qui le souhaitent,
- Avec l'accord de l'agent, la transmission du signalement à l'employeur pour traitement, accompagné d'un rapport avec préconisations, formulées par le CDG33.



Le dispositif proposé par le CDG33

Les signalements des victimes ou témoins sont effectués via un formulaire spécifique :

- Soit complété directement sur le site internet du CDG33,
- Soit adressé par courrier, sous double enveloppe portant la mention « **confidentiel** » à l'adresse postale du CDG33



L'auteur du signalement peut joindre à cet envoi toute information ou tout document, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer son signalement. Il devra fournir également les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.



Le dispositif proposé par le CDG33

Comment adhérer au dispositif de recueil des signalements ?

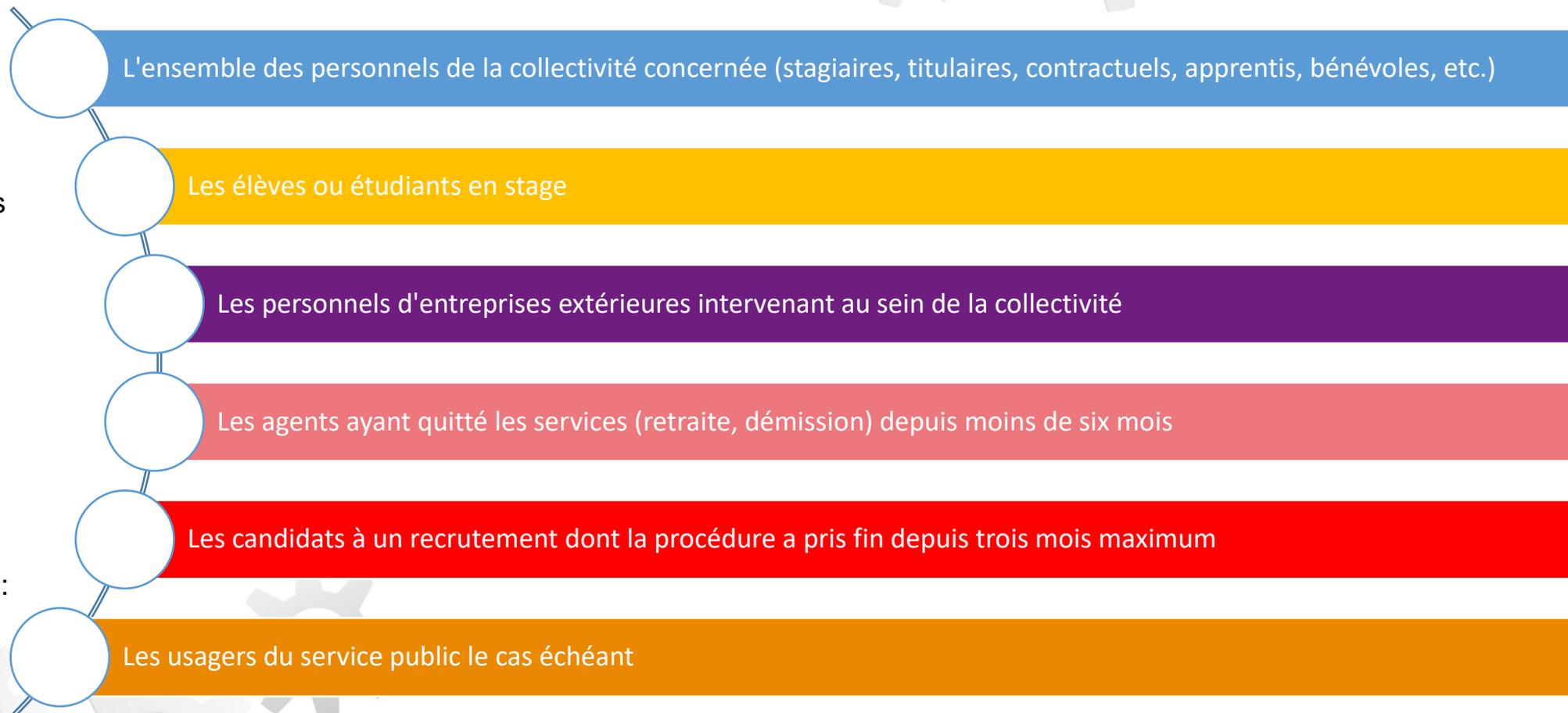
Après avoir délibéré, la CT/EP complète la convention d'adhésion et l'adresse au CDG33.



- Lors de son adhésion, l'autorité compétente désigne au sein de la collectivité l'interlocuteur qui sera destinataire de tout document ou de toute information en provenance du CDG33 dans le cadre du dispositif de signalements (un membre de la direction, des RH, chargé(e) de mission égalité H/F...) . Cela permet de respecter la confidentialité des échanges.
- Cet interlocuteur informera le CDG33 des suites apportées aux signalements.
- En vue de cette désignation, l'annexe de la convention d'adhésion est complétée et signée par l'interlocuteur avec la mention « bon pour accord ». La collectivité s'engage à informer le CDG33, sans délai, d'un changement d'interlocuteur ou de ses coordonnées. Sans la désignation de cet interlocuteur, l'adhésion ne pourra être validée par le CDG33.

Les personnes couvertes par le dispositif

Ce dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, parmi :



Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime.
L'auteur peut être donc un collègue, un formateur, un prestataire, ou un usager du service.

Le dispositif proposé par le CDG33

Dans un premier temps, la recevabilité du signalement, est examinée par le correspondant signalements du CDG33. Il s'assure notamment que la collectivité concernée a bien conventionné avec le CDG33 pour lui confier le recueil de signalements.

Si le signalement est recevable, le correspondant signalement, sous 8 jours maximum :

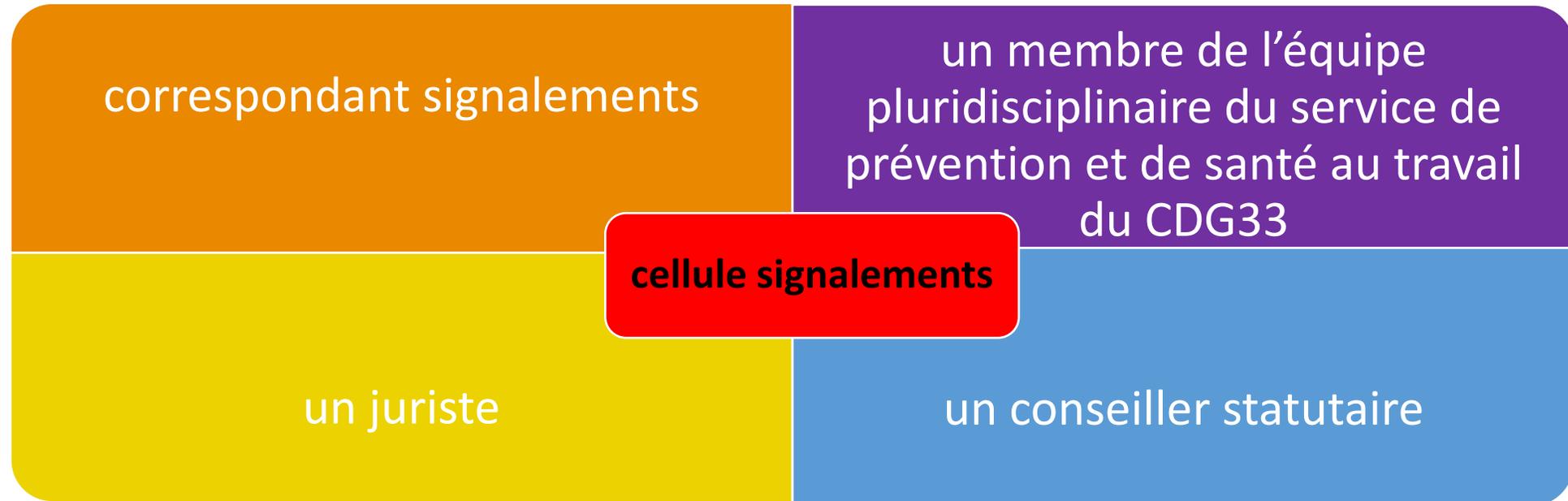
- Accuse réception du signalement
- Prend contact avec le signalant pour recueillir ses besoins
- Transmet le signalement à la cellule pluridisciplinaire (si le signalant est d'accord)

Si le signalement n'est pas recevable, le correspondant signalements, sous 8 jours maximum :

- Accuse réception du signalement ;
- Informe l'auteur du signalement des motifs de la non-recevabilité et l'oriente, le cas échéant, vers les structures compétentes ou les dispositifs adaptés.

Le dispositif choisi au CDG33

Dans un second temps, le signalement est examiné sous 15 jours maximum par la cellule « signalements »



Cet examen pluridisciplinaire permettra de pouvoir analyser la situation sous différents angles

Le dispositif choisi au CDG33

La cellule signalements est chargée :

D'examiner le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes



D'orienter le signalant qui s'estime victime, vers des professionnels qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique



De produire un rapport en fonction de la nature des faits signalés, indiquant les obligations et préconisations destinées à l'employeur du signalant qui s'estime victime (exemple : proposer la protection fonctionnelle, diligenter une enquête administrative, actions de prévention, etc...)



De notifier ce rapport à l'employeur du signalant



Recueillir les suites données par l'employeur aux préconisations formulées dans le rapport

Le dispositif choisi au CDG33

Tarifs du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (AVDHAS)

Collectivités jusqu'à 20 agents	50 € / an
Collectivités de 21 à 49 agents	150 € / an
Collectivités de 50 à 99 agents	300 € / an
Collectivités de 100 à 349 agents	500 € / an
Collectivités de 350 à 499 agents	1500 € / an
Collectivités à partir de 500 agents	2000 € / an

Présentation des services de médiations proposés par le CDG33



Qu'est-ce que la médiation?

La médiation est l'intervention dans un différend d'une tierce personne neutre et impartiale, le **médiateur**, afin d'entendre les parties et confronter leurs points de vue pour permettre de trouver une solution au conflit qui les oppose.

Le médiateur accompagne les parties qui sont dans une situation de conflit



CONFLIT EN MILIEU DE TRAVAIL : ADOPTEZ LA MÉDIATION

Pourquoi faire de la médiation ?

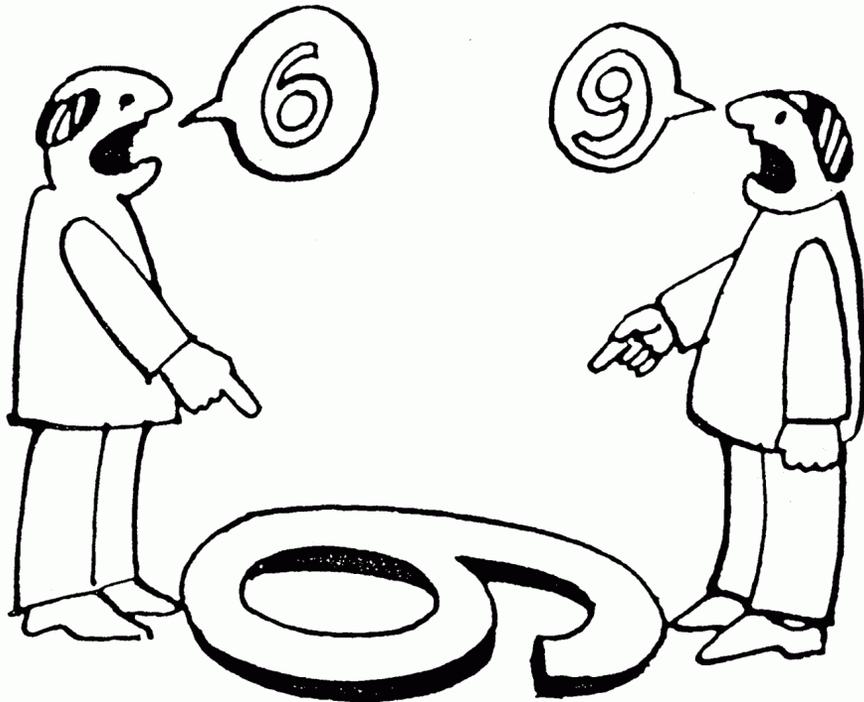
QUEL PROFIL ADOPTEZ-VOUS
FACE AU CONFLIT ?



Les conflits dans le monde du travail

- Votre collectivité ou votre établissement est un le lieu d'interactions entre des personnes
- Chaque personne est différente et unique dans sa manière de voir le monde, de parler, de se comporter, de ressentir et d'exprimer ses émotions...
- Interactions entre individus = relations → ces relations peuvent se dégrader
- **Le conflit n'est pas anormal dans les relations humaines**
- Le conflit existe naturellement dans la fonction publique, comme dans tout lieu de travail

La source de conflit



Le monde de l'autre n'est pas nécessairement tel que je le vois



La source du conflit

A l'origine du conflit :

- Absence de communication, non-dits
- Malentendus / incompréhensions
- Systèmes de valeurs de référence différents
- Intérêts divergents
- Besoins non satisfaits, sentiment d'injustice
- Tensions / reproches
- Stress / souffrance au travail / burn-out...



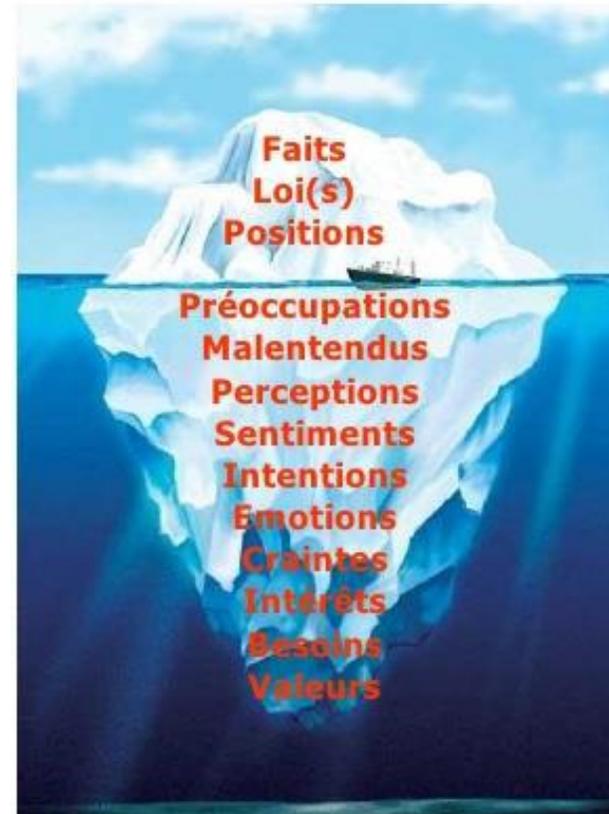
By Frits Ahlefeldt

Ne pas confondre conflit et litige

- **Litige** = traduction juridique du conflit ; c'est ce qui est soumis au juge
→ C'est la partie émergée de l'iceberg.
- **Conflit** = prend ses racines dans des valeurs différentes, des besoins non satisfaits, des intérêts divergents.
→ C'est la partie immergée de l'iceberg.

Le conflit a une dimension humaine et émotionnelle qui ne peut être appréhendée par une autorité judiciaire.

→ **Même si le litige est tranché en droit, le conflit peut perdurer.**

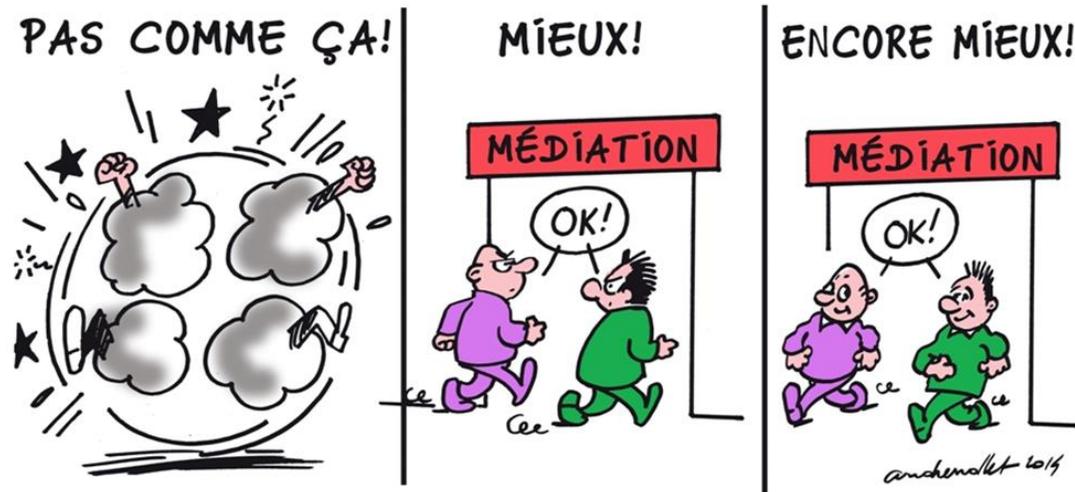


Alors que le côté
« objectif » du
conflit semble
évident...

... le côté
« subjectif » reste
à découvrir.

Source: Jeremy Lack

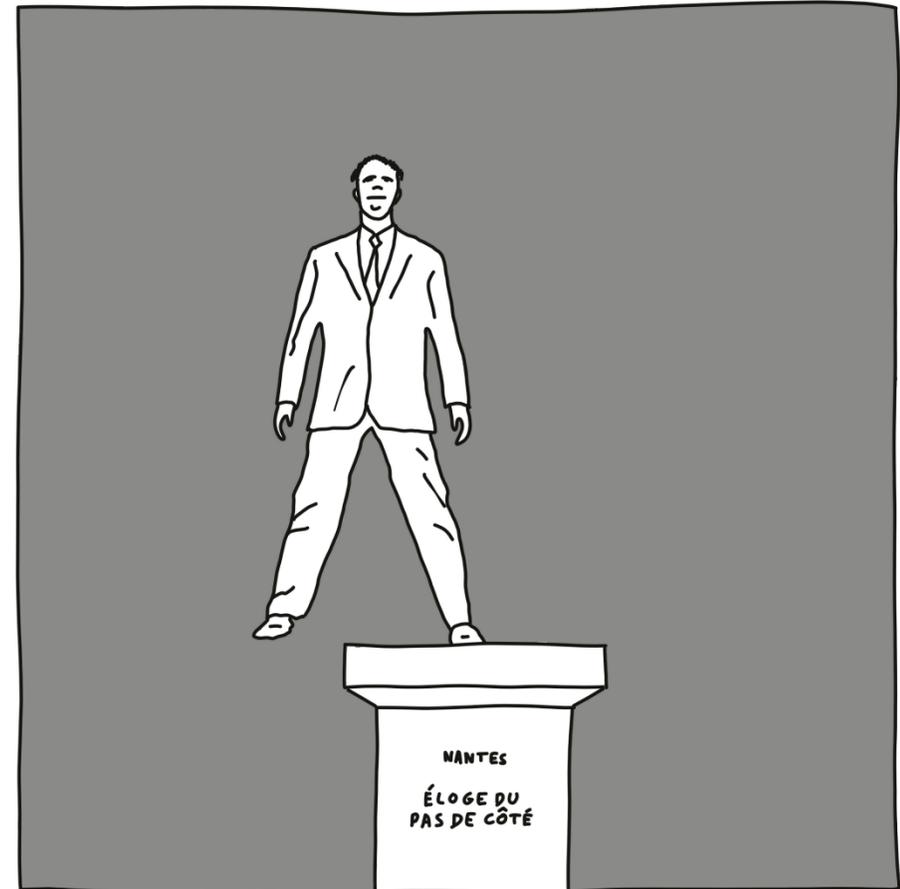
A quoi sert la médiation ?



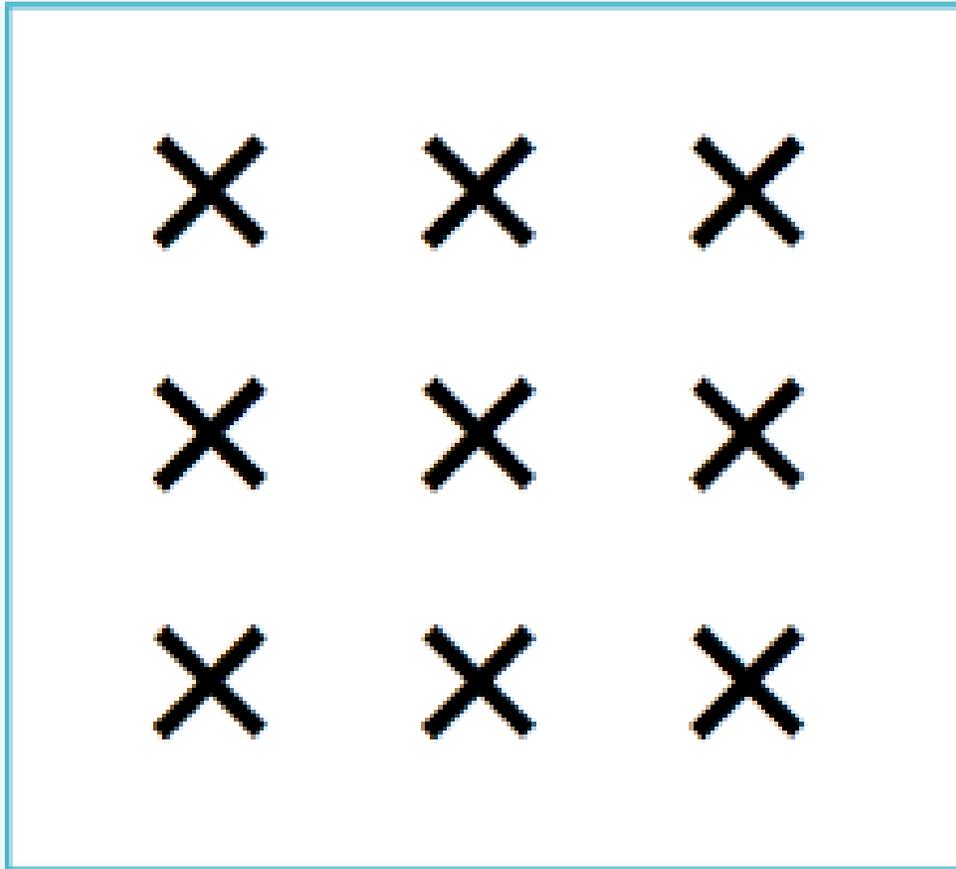
- Permet de renouer un dialogue constructif grâce à l'intervention d'un tiers,
- pour favoriser une compréhension mutuelle de la situation,
- et si possible trouver une solution au différend.

La médiation : sortir du cadre

- Dans une médiation, on peut faire un pas de côté et "**sortir du cadre**", c'est-à-dire exprimer des émotions, des ressentis et des besoins qui n'ont pas forcément leur place lors des débats devant une juridiction.
- La médiation est un lieu de **décision** où on peut construire une solution sur mesure, contrairement à une décision imposée par un juge.

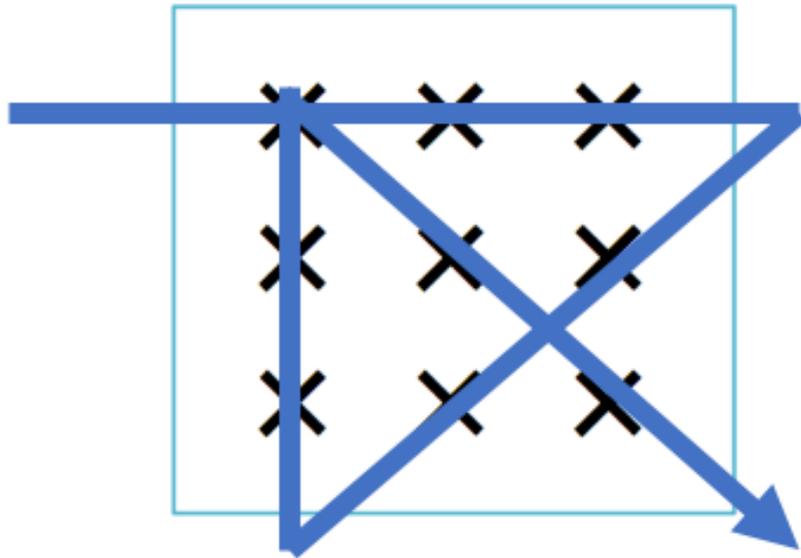


La médiation : sortir du cadre



Relier les 9 points avec seulement
4 traits

La médiation : sortir du cadre



Parfois, la solution consiste à
sortir du cadre

Dans quels cas faire appel au service médiations du CDG 33?

- Lorsque le litige trouve sa source dans un déficit d'explication ou de communication : on parle alors de médiation « pédagogique »
- Lorsque les parties souhaitent conserver la maîtrise du litige et trouver une solution sur mesure : rien ne leur est imposé en médiation, contrairement à la décision rendue par le juge.

=) Le médiateur n'impose rien et ne suggère pas de solutions aux parties, ce sont elles qui la trouvent

- Lorsque les parties sont appelées à rester en relation : pacification durable des relations
- Lorsque l'aléa juridique est important
- Lorsque la recherche d'une solution au litige revêt un caractère relativement urgent : 3-4 mois avec la médiation, contre plusieurs années pour les délais de jugement, appel et cassation

Les différents types de médiations proposés au CDG 33

- La médiation préalable obligatoire (MPO)
- La médiation à l'initiative du juge (MIJ)
- La médiation à l'initiative des parties (MIP)





Le développement du service de médiation par le CDG 33

Les 3 types de médiations

	Médiation préalable obligatoire	Médiation à l'initiative des parties	Médiation à l'initiative du juge
Quand ?	Dans le délai de deux mois à l'encontre d'une décision litigieuse.	À tout moment en dehors d'une procédure juridictionnelle, ou au cours d'une procédure juridictionnelle.	À tout moment d'une action juridictionnelle.
Saisine par qui ?	Saisine effectuée uniquement par l'agent.	L'agent et/ ou la collectivité employeur ont chacun la possibilité de faire appel à un médiateur du CDG33.	Au cours d'une procédure contentieuse dont il est saisi, le juge administratif propose une médiation aux parties.
	Même si l'employeur a conventionné avec le CDG33 pour cette mission, il peut toujours refuser d'entrer en médiation, de même que l'agent.		
Par qui ?	Le médiateur du CDG33		
Durée ?	Environ 3 mois	Pas de délai fixé	Fixée par le juge administratif
Coût ?	Chaque litige soumis aux médiateurs du CDG33 donnera lieu de la part de la collectivité au versement d'une participation financière établie selon qu'elle est affiliée ou non au CDG Aucune participation financière de l'agent.		
Interruption des délais de recours contentieux ?	Oui	Oui	La juridiction étant saisie, les délais de recours contentieux ont déjà été respectés.
Type de contentieux ?	Uniquement dans 7 cas de décisions individuelles défavorables (article 2 du Décret n°2022-433 du 25 mars 2022).	Tout type de contentieux, sauf : les avis ou décisions des instances statutaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions (article 25-2 de la loi du 26/01/1984).	

L'offre de service du CDG 33

- **Grille tarifaire applicable au 1^{er} avril 2022**

Chaque litige soumis au médiateur donnera lieu de la part de la collectivité au versement d'une participation financière établie de la façon suivante :

TARIFS DES MISSIONS DE MEDIATION	
Collectivités affiliées	Collectivités non affiliées
Forfait de 150 € pour la prise en compte et l'examen du dossier soumis au médiateur (incluant 2 heures au maximum d'intervention avec les parties)	Forfait de 250 € pour la prise en compte et l'examen du dossier soumis au médiateur (incluant 2 heures au maximum d'intervention avec les parties)
Participation financière de 50 € par heure de médiation supplémentaire	



Comment accéder aux services médiations et signalements sur le site internet du CDG33?



🔍 | 📄 BLOC-NOTES | [in](#)

- CDG 33
- CONCOURS
- EMPLOI
- GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
- SANTÉ ET PRÉVENTION
- NOS RESSOURCES

CDG 33

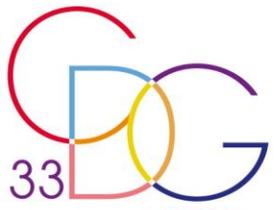
🏠 - CDG 33

📄 🖨️ ✉️ [f](#) [🐦](#) [in](#)

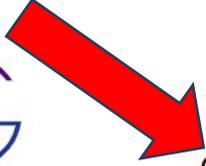
- 🖱️ En 1 clic
- 📁 Ressources
- 👤 Espace privé



7 décembre 2023



Comment accéder aux services médiation et signalement sur le site internet du CDG33?



CDG 33

CONCOURS

EMPLOI

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

SANTÉ ET PRÉVENTION

NOS RESSOURCES

CDG 33

🏠 — CDG 33

Notre accompagnement

- Missions obligatoires
- Missions facultatives
- Coopération régionale

Organisation

- Le Conseil d'Administration
- Délibérations, décisions et arrêtés
- Bilans d'activité

Signalements et médiations

- Signalements
- Médiation préalable obligatoire
- Médiation à l'initiative du juge
- Médiation à l'initiative des parties

Les services

Marchés publics

L'actualité du CDG 33

L'agenda du CDG 33

Ressources "CDG 33"



En 1 clic



Ressources



Espace privé



Contacts :



mediation@cdg33.fr



signalements243347@cdg33.fr

Merci de votre attention

