



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU CANTAL



Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

# LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 51 – DECEMBRE 2023

## DOSSIER – P. 5

\* **Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissement sexistes**  
\* **Médiation**

## Dans ce numéro

**Actualités du CDG15 : P. 1 et 2**

**Agenda : P. 2**

**Dossier : P. 5 et 11**

**Actualités statutaires : P. 12 à 13**

Information &  
horaires d'ouverture  
du Centre de Gestion  
du Cantal

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et  
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et  
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : cdg15@cdg15.fr

Site : www.cdg15.fr

cdg15

cdg-15

Adresse :

Village Entreprises  
14 Avenue du Garric  
15000 AURILLAC

EXCELLENTE ANNEE 2024



# Actualités du CDG 15

## Agenda 2023

### Conseil Médical :

#### Formation

#### plénière (ex

#### Commission de

#### Réforme)

Jeudi 14 décembre

Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

### Conseil Médical :

#### Formation

#### restreinte (ex

#### Comité Médical)

Mardi 12 décembre

Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

## Agenda 2024

### CAP C –B - A

Mardi 9 avril

Mardi 8 octobre

### CCP

Mardi 9 avril

Mardi 8 octobre

### CST

Mardi 12 mars

Mardi 11 juin

Mardi 17 septembre

Mardi 3 décembre

Transmission des dossiers au CDG15 → 1 mois avant la date du CST ou de la CAP et CCP. Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

## REUNIONS D'INFORMATION 2024

### **PLATEFORMES EXTRANET CIRIL ET EMPLOI-TERRITORIAL ET ACTUS STATUTAIRES**

Le pôle Carrières vous propose une réunion d'information relatives à trois sujets :

#### Programme :

- Utilisation de l'extranet CIRIL
- Utilisation d'Emploi-Territorial et motifs de saisine
- Les dernières actualités statutaires

#### Date :

- Jeudi 25 janvier 2024 de 14h à 16h en VISIO CONFERENCE

#### Public concerné :

- Les secrétaires de mairie et les responsables RH

Inscriptions : **En ligne sur la plateforme du CNFPT – Code : CG15A 011**

### **RETRAITE**

Pour les collectivités et établissements qui n'auraient pas pu se rendre aux formations organisées les 20, 21, 22 et 23 février 2023, une nouvelle session de formation aura lieu.

#### Programme :

- Présentation des derniers décrets relatifs à la réforme des retraites

#### Dates :

- Mardi 6 février 2024 de 10h à 11h en VISIO CONFERENCE
- Jeudi 8 février 2024 de 14h à 15h en VISIO CONFERENCE

#### Public concerné :

- Les secrétaires de mairie et les responsables RH

Inscriptions : **En ligne sur le site du CDG15 (dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024)**

### **PREVENTI'CANTAL**

Thème : Bien-être au travail

#### Public concerné :

- Tous les agents et les Elus

#### Dates :

- Première semaine d'avril 2024, le Préventi'Cantal sera dispensé sur les 3 arrondissements : Mauriac, Saint-Flour et Aurillac
- Les dates vous seront communiquées ultérieurement

Inscriptions : **En ligne sur la plateforme du CNFPT (le code vous sera communiqué ultérieurement)**

### **REUNIONS D'INFO – ACTUALITES**

Le Centre de Gestion vous propose des réunions d'information relatives à l'actualité sur les sujets suivants :

- Le RIFSEEP,
- Les ARE (allocations de retour à l'emploi) – Assurance chômage,
- Congés maladie et rémunération.

#### Public concerné :

- Les Maires, les Présidents(es), les Elus

#### Dates :

- **Mardi 4 juin 2024 à la Mairie de Mauriac de 9h à 12h – Code : CG15C 001**
- **Mardi 4 juin 2024 au Centre de Gestion de 14h à 17h - Code : CG15C 002**
- **Jeudi 6 juin 2024 à St-Flour Communauté (salle n° 2) de 9h à 12h – Code : CG15C 003**

Inscriptions : **En ligne sur la plateforme du CNFPT**

# Actualités du CDG 15

## **PSC – ACTUALITES**

Le pôle Santé au Travail propose une réunion d'information relative à la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC)

Programme :

- Présentation de la réforme de la PSC
- Présentation des derniers décrets

Public concerné :

- Les secrétaires de mairie, les responsables RH et les Elus

Date :

- Mardi 1<sup>er</sup> octobre 2024 de 14h à 16h en VISIO CONFERENCE

Inscriptions : En ligne sur la plateforme du CNFPT – Code : CG15D 001

## **ASSURANCE STATUTAIRE**

Dans le cadre du renouvellement du contrat groupe d'assurance statutaire du CDG, le pôle Santé au Travail propose une réunion d'information pour vous présenter notre nouveau contrat à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2028

Public concerné :

- Les secrétaires de mairie, les responsables RH et les Elus

Dates :

- **Dans la deuxième quinzaine du mois de septembre 2024, des réunions d'information seront dispensées sur les 3 arrondissements : Mauriac, Saint-Flour et Aurillac. Les dates vous seront communiquées ultérieurement**

Inscriptions : En ligne sur le site internet du CDG15 (dès le 15 août)

# Nouveautés !

Dès 2024, le Centre de Gestion du Cantal souhaite développer des rencontres sur l'ensemble de notre territoire avec deux rendez-vous incontournables des élus et des agents territoriaux.

## **PERMANENCES DE SECTEUR**

Le Centre de Gestion va proposer des permanences qui se tiendront principalement à la Communauté de Communes de chacun des secteurs. L'ensemble des collectivités et établissements du périmètre de l'EPCI sera informé de la date de la permanence.

Ces rendez-vous s'adressent aux secrétaires de mairie, agents et élus.

Afin de préparer au mieux les rencontres, un rendez-vous devra être pris auprès du secrétariat du CDG en précisant les coordonnées, la collectivité et l'objet - tél : 04 71 63 89 35 ou par mail à l'adresse suivante : cdg15@cdg15.fr.

Des dates sont déjà fixées :

- Pour les collectivités et établissements publics du périmètre de la Communauté de Communes Cère et Goul en Carladès : Lundi 18 mars 2024 de 14h à 16h30 à Cère et Goul en Carladès – Les Granges – Vic sur Cère
- Pour les collectivités et établissements publics du périmètre de la Communauté de Communes de la Châtaigneraie Cantalienne : Jeudi 21 mars 2024 de 9h à 12h à la Châtaigneraie Cantalienne – St Mamet la Salvetat
- Pour les collectivités et établissements publics du périmètre de Saint-Flour Communauté : Jeudi 4 avril 2024 de 14h à 17h : Maison France Services à Pierrefort

- Pour les collectivités et établissements publics du périmètre de la Communauté de Communes du Pays Gentiane et de Sumène-Artense Communauté : Mardi 4 juin 2024 de 9h30 à 12h à la Communauté de Communes du Pays Gentiane – Place de la Gare – Riom es Montagnes
- Pour les collectivités et établissements publics du périmètre de Hautes Terres Communauté : Mardi 4 juin 2024 de 14h à 17h à Hautes Terres Communauté à Murat
- Pour les collectivités et établissements publics du périmètre de Communauté de Communes du Pays de Salers : Jeudi 12 septembre 2024 de 9h30 à 12h à la Communauté de Communes du Pays de Salers – Espace d’activités 360 – 1 Rue des Feuilles – 15140 Sainte-Eulalie
- Communauté de Communes du Pays de Mauriac : Jeudi 12 septembre 2024 de 14h à 16h30 à la Maison des services – Mauriac
- Pour les collectivités et établissements publics du périmètre de la Communauté d’Agglomération du Bassin d’Aurillac, les rendez-vous ont lieu au CDG 15 à Aurillac

#### **RESEAU DES SECRETAIRES DE MAIRIE**



Le Centre de Gestion du Cantal souhaite développer, en partenariat avec le CNFPT, le réseau des Secrétaires de Mairie dont l’objectif est de proposer un temps d’échanges sur des thèmes avec des ateliers participatifs et des supports règlementaires.

Un questionnaire a été envoyé à l’ensemble des secrétaires de mairie afin d’être au plus près de vos préoccupations. Nous attendons vos retours !

# Dossier

## DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT ET DE TRAITEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES



Ce dispositif est introduit par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Le CDG 15 a fait le choix de mettre en place un dispositif de recueil des signalements pour les employeurs territoriaux de son champ d'intervention.

Nous tenons à vous assurer du respect de la confidentialité dans la démarche et d'une posture de neutralité et d'impartialité.

***Chaque collectivité a l'obligation d'avoir un dispositif de signalement pour ses agents, soit en interne, soit en le confiant au CDG. S'il choisit cette modalité, l'employeur reste décisionnaire et responsable des suites données, lorsqu'il a été informé d'un signalement par la cellule du CDG 15. Il devra notamment, sur proposition de la cellule de signalement, mettre en œuvre des mesures de protection de la victime présumée, dont la protection fonctionnelle, et assurer le traitement des faits signalés par la réalisation d'une enquête administrative.***

***La mise en place de sanctions disciplinaires, si les faits sont avérés, relèvent également de sa seule compétence. En cas d'inaction suite à un signalement, un employeur pourrait être poursuivi par la victime présumée pour manquement à ses obligations.***

### **Pourquoi signaler ces actes de violence ?**

L'employeur public a une obligation de protection et de préservation de la santé physique, psychologique et sociale de ses agents. Aussi, depuis le 1er mai 2020,

chaque collectivité territoriale et établissement public doit permettre à ses agents de signaler les actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

### **Les objectifs de ce signalement ?**

- Orienter et accompagner les agents
- Soutenir et protéger les victimes
- Traiter les faits signalés pour qu'ils ne se reproduisent plus.

### **Qui peut signaler et sur quoi ?**

Le signalement peut être réalisé par toute personne employée par la collectivité (fonctionnaires, stagiaires, contractuels, apprentis), des bénévoles ou intervenants extérieurs, des agents ayant quitté la structure depuis moins de 6 mois, les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois maximum. L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits. Les faits signalés peuvent être soit d'origine professionnelle, soit d'origine extra-professionnelle mais détectés sur le lieu de travail (ex. : violences conjugales).

### **Qui réceptionne le signalement ?**

Le Centre de Gestion peut assurer la mission de réception des signalements pour la collectivité (mission comprise dans la cotisation additionnelle). Celui-ci réceptionne la demande avec le formulaire de renseignements complété, accompagné de l'ensemble des éléments (informations + documents) par courrier au CDG15 - Dispositif de signalement des actes de violence avec la mention « confidentiel » - Village d'entreprises - 14 avenue du Garric-15000 AURILLAC ou par courriel à l'adresse suivante : [signallement@cdg15.fr](mailto:signallement@cdg15.fr).

### **Est-ce que ce signalement est anonyme ?**

L'objectif est de traiter les situations difficiles et de prévenir leur récidive, ce qui n'est possible qu'en analysant ces situations de travail qui doivent donc se rattacher explicitement à des personnes. Les éventuels destinataires des informations figurant sur les fiches de signalement sont couverts par le secret professionnel ou par une obligation de discrétion. Les

données individuelles figurant sur une fiche de signalement ne sont pas consignées dans le dossier administratif de l'agent.

*\* Ce formulaire a pour unique but de vous aider à décrire votre situation afin que les agents du CDG 15 puisse comprendre du mieux possible votre situation, l'analyser et éventuellement intervenir auprès de votre collectivité. Dans tous les cas, toute intervention auprès de votre collectivité sera réalisée avec votre accord.*

*Ce document sera uniquement utilisé par la cellule signalement pour analyser votre demande et ne sera pas communiqué à votre collectivité.*

*Si votre situation fait partie des situations entrant dans le cadre du protocole « signalement » du CDG 15, la cellule dédiée reprend contact avec vous pour évaluer les suites à donner à votre signalement et engager, avec votre accord, les démarches nécessaires auprès de votre collectivité.*

*Si votre situation ne fait pas partie des situations entrant dans le cadre du protocole du CDG 15, un représentant de la cellule « signalement » reprend contact avec vous pour vous réorienter vers les organismes ou acteurs compétents (service RH, associations, représentants du personnel...).*

## DEFINITION DES SITUATIONS DE VIOLENCES INTERNES

Il est essentiel que chacun partage des définitions communes pour utiliser le même langage. Les différentes rubriques ci-dessous définissent les principales formes de violences internes.

### 1.Les violences

Selon la DGAFP, dans son guide sur la prévention des situations de violence et de harcèlement, les violences représentent un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui, sur sa personne ou sur ses biens.

Il existe deux types de violences :

-les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les menaces (intimidation, prévision d'un acte dangereux et nuisible), les injures et diffamations (atteinte à l'honneur ou à la considération) et les outrages (injures

ou offenses graves portant atteinte au respect qui est dû à l'individu) sont des formes de violences verbales.

-les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu (coups, blessures, gestes destinés à intimider ou à causer un choc émotionnel).

### 2.Les discriminations

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des critères prohibés par la loi (Article L1132-1 – Code du travail) : -son origine - son sexe - sa situation de famille - sa grossesse - son apparence physique - de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur - son patronyme - son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire - son état de santé - sa perte d'autonomie - son handicap - ses caractéristiques génétiques - ses mœurs - son orientation sexuelle - son identité de genre - son âge - ses opinions politiques - ses activités syndicales - sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français - son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

### 3.Le harcèlement moral



Code général de la Fonction Publique – Code pénal (Art. 222-33-2) :

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affection et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est possible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. [...]

Selon le guide de la DGAFP, le harcèlement moral peut prendre différentes formes :

- incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser ;

- reproches sans motif valable, critiques continues du travail effectué, sanctions injustifiées basées sur des faits inexistants ;

- retrait des missions, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, attribution d'un travail inutile, d'un travail en non-adéquation avec les compétences et/ou les capacités de l'agent, évitement des contacts, isolement ;

- modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail, modification excessive des missions ou du poste de travail, etc.

Le harcèlement revêt un caractère discriminatoire lorsqu'il est exercé sur un agent en raison d'une caractéristique ayant spécifiquement trait à l'un des critères de discrimination prohibés par la loi.

Le harcèlement moral peut être défini comme « toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail ».

#### 4. Le harcèlement sexuel

Code général de la Fonction Publique

« Aucun agent ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en tout forme de pression grave, même non répétée,

exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Pour une situation ayant une gravité importante, susceptible de porter atteinte lourdement à la dignité et à la santé d'un agent, il n'y a pas besoin que l'acte soit répété. L'action unique ici peut être sanctionnée.

« Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables » (Cour d'Appel Orléans, n°15/02 566, 7 février 2017).

Pour le Défenseur des droits, les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés peuvent être de différentes formes :

- les propos et plaisanteries à caractère sexiste ou sexuel, remarques ou commentaires sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire ;

- les gestes déplacés, recherche d'un contact physique, de frottements ;

- l'envoi de SMS/courriel ou d'images/vidéos à caractère érotique ou sexuel ;

- l'affichage d'images à caractère érotique ou sexuel (calendrier, écrans de veille des ordinateurs, etc.).

#### 5. L'agissement sexiste

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail interdit l'agissement sexiste qu'il définit comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Dans la Fonction Publique la loi du 03 août 2018 n°2018-703 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes est venue quant à elle poser et définir la notion d'outrage sexiste en la définissant au sein des dispositions de son article 15 comme étant, de manière générale, le fait : « (...) d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Il est à préciser qu'il ne faut pas faire de confusion entre le terme d'agissement sexiste mentionné ci-dessus et celui d'outrage sexiste. En effet, dans le cas présent le législateur juge trop peu précis la notion d'agissement sexiste. Selon le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le sexisme ordinaire dans le monde du travail peut se représenter sous sept formes :

- 1.les remarques ou blagues sexistes qui visent à dissimuler le sexismes sous le masque de l'humour ;
- 2.les incivilités lorsqu'elles sont adressées uniquement aux individus d'un même sexe ;
- 3.l'obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe : injonction ou remarques des collègues de travail qui incitent l'individu à montrer qu'il maîtrise les codes sociaux de son sexe ;
- 4.les interpellations familiaires qui visent à placer l'individu qui en est l'objet, dans une forme de paternalisme infantilisant ;
- 5.la séduction qui sexualise les rapports à autrui et ramène l'individu séduit au statut d'individu-objet ;

6.la valorisation des spécificités complémentaires d'un sexe par rapport à l'autre : attribuer à un sexe, un registre de compétences uniques et empêcher l'accès à d'autres fonctions ou activités ;

7.les considérations sexistes sur la maternité et les « charges familiales ».

## **6.L'agression sexuelle**

L'article 222-22 du Code pénal rappelle que « constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». L'article 222-22-2 du Code pénal précise que « constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers »

### **Automaticité d'adhésion au dispositif de signalement**

Dans l'objectif d'en faciliter l'accès, à compter du 1er janvier 2024, le principe d'accès par défaut au dispositif, sans conventionnement, a été retenu, pour toutes les collectivités affiliées.

Pour rappel, les employeurs doivent informer les agents placés sous leur autorité, de l'existence de ce dispositif.

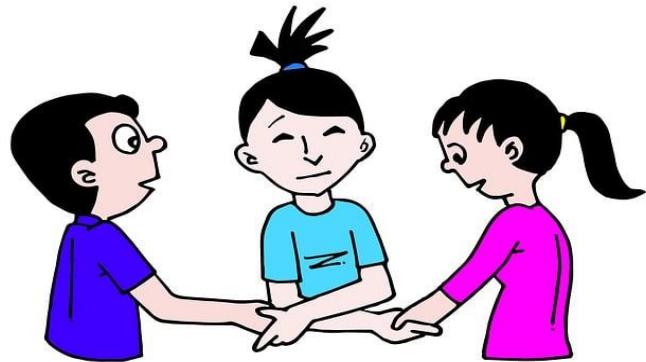
Si vous souhaitez internaliser le dispositif et ne pas en confier la gestion au CDG 15, nous vous serions reconnaissant de bien vouloir nous en informer.

**Des documents sont téléchargeables sur notre site internet : [www.cdg15.fr](http://www.cdg15.fr)**

**(Documentation – Signalement)**

**Mail : [signalement@cdg15.fr](mailto:signalement@cdg15.fr)**

## LA MEDIATION



### Qu'est-ce que la médiation ?

La médiation s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction. (Article L. 213-1 du code de justice administrative).

### Quelles sont les avantages de la médiation ?

- Rapidité : A la différence d'un contentieux qui peut durer des années, une médiation se joue en quelques semaines.
- Coût réduit : Il se limite à la rémunération du médiateur.
- Confidentialité : Les échanges ainsi que le protocole d'accord obtenu restent confidentiels.
- Liberté de la décision : Chacun peut se retirer à tout moment de la médiation sans avoir à se justifier. L'accord obtenu vient exclusivement des parties.
- Relations renouées : Même si la médiation échoue, les parties ne sont jamais totalement perdantes car elles ont pu se parler en vérité. Si la médiation réussit, elle permet de renouer des relations parfois rompues.

### Dans quelles situations faire appel à la médiation ?

De façon générale, la médiation est utile à chaque fois qu'un litige se transforme en conflit et qu'il génère des insatisfactions inacceptables. Elle est utile également lorsqu'il faut que le conflit cesse au plus vite pour pouvoir avancer et lorsque les parties doivent continuer à se rencontrer et/ou à travailler ensemble.

### Comment mettre en œuvre une médiation ?

Il existe trois types de médiation :

**La médiation conventionnelle** : Elle s'effectue en dehors de toute procédure juridictionnelle et est organisée à l'initiative des parties. Les parties doivent être d'accord pour entrer en médiation et s'entendre pour désigner le médiateur chargé de les aider à régler leur conflit. Si elles n'arrivent pas à se mettre d'accord sur le choix du médiateur, elles peuvent demander au juge de désigner le médiateur et de fixer le montant de sa rémunération. Le juge compétent est celui qui serait saisi si l'affaire allait en contentieux.

**La médiation judiciaire** : Lorsqu'un tribunal est saisi d'un litige, le juge peut, après avoir obtenu l'accord des parties, ordonner une médiation pour tenter de parvenir à un accord entre elles.

- Le juge désigne le médiateur et fixe le montant de sa rémunération ;
- Le médiateur informe le juge si les parties sont parvenues ou non à un accord ;
- En aucun cas, la médiation ne dessaisit le juge qui peut prendre, à tout moment, les mesures d'instruction qui lui paraissent nécessaires.

**La médiation préalable obligatoire (MPO)** : Pour les collectivités locales et leurs établissements publics qui accepteront d'entrer dans l'expérimentation, les recours contentieux de leurs agents contre un certain nombre de décisions administratives les concernant devront, sous peine d'irrecevabilité, être précédés d'une médiation.

- Le médiateur sera le Centre de gestion territorialement compétent.

### Dans quels litiges la médiation préalable sera-t-elle obligatoire ?

Pour limiter les recours contentieux, la loi a permis aux employeurs publics de privilégier la solution d'une médiation dans certains litiges de la fonction

publique. Une expérimentation nationale de « médiation préalable obligatoire » vient d'être mise en place et dans laquelle les Centres de Gestion, en tant que tiers de confiance, se sont vus confier le rôle de médiateur pour les collectivités de leur ressort.

La médiation préalable obligatoire vise à parvenir à une solution amiable entre les parties, les employeurs et les agents, grâce à l'intervention d'un tiers neutre, le médiateur du Centre de Gestion. C'est un mode de résolution de litiges plus rapide et moins onéreux qu'une procédure contentieuse.

Concrètement l'adhésion des collectivités engage les parties (l'agent et le représentant de la collectivité) à recourir obligatoirement à la médiation préalable en cas de litige relatif à des décisions individuelles défavorables concernant la rémunération, certaines positions statutaires ou certaines décisions de réintégration, le reclassement suite à un avancement de grade ou une promotion interne, la formation professionnelle, certaines mesures en faveur des travailleurs handicapés ou encore l'adaptation des conditions de travail pour raisons de santé.

Le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 a fixé une liste limitative des recours contentieux nécessitant une médiation préalable obligatoire. Ces litiges sont :

1. Décisions individuelles défavorables relatives à un élément de rémunération ;
2. Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels ;
3. Décisions individuelles défavorables relative à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ;
4. Décisions individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'une promotion interne ;
5. Décisions individuelles défavorables relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
6. Décisions individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés ;
7. Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

### Concrètement, comment se mettra en œuvre la médiation préalable obligatoire ?

Lorsqu'un agent voudra contester une décision explicite (un arrêté par exemple) portant sur un litige prévu par le décret du 25 mars 2022, avant d'effectuer

un recours devant le tribunal administratif, dans un délai de deux mois suivant la notification de cette décision, il devra obligatoirement saisir le médiateur du CDG par courrier en lui joignant une copie de la décision. La saisine du médiateur va interrompre le délai de recours contentieux et suspendre les délais de prescription.

Le médiateur prendra alors contact avec l'agent et avec son employeur pour expliquer son rôle et pour mettre en œuvre la médiation. Il demandera à chacun d'entre eux de signer un engagement à la confidentialité des échanges.

A la fin de la médiation, si un accord a été trouvé, l'affaire sera close. S'il n'y a pas d'accord, le médiateur actera une date de fin de médiation. A partir de cette date, l'agent dispose d'un délai de deux mois pour effectuer un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Lorsqu'un agent voudra contester une décision implicite (absence de réponse par exemple) la procédure est la même si ce n'est que la saisine du médiateur devra être accompagnée de la demande écrite de l'agent adressée à son employeur. Le médiateur devra être saisi dans un délai de deux mois qui suit cette demande.

### Quels sont les engagements du médiateur dans les processus de médiation ?



Le médiateur du Centre de gestion est engagé à respecter la charte éthique des médiateurs fixée par le Conseil d'Etat.

Il doit ainsi présenter des garanties de **probité et d'honorabilité**. Il ne doit pas avoir fait l'objet de sanction disciplinaire et/ou d'une condamnation pénale mentionnée sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Il doit être **compétent** c'est-à-dire qu'il doit disposer d'une expérience dans le domaine du litige et posséder une qualification dans les techniques de médiation.

Le médiateur doit être **indépendant, loyal, neutre et impartial**. Il doit faire connaître aux parties à la médiation des circonstances qui pourraient affecter son indépendance. Dans un tel cas, il ne pourra assurer

ou poursuivre sa mission que si les parties y consentent expressément.

Il doit agir avec **diligence** c'est-à-dire qu'il doit prendre contact rapidement avec les parties et veiller à obtenir des réponses rapides de leur part sur l'organisation des rencontres.

Le médiateur est **désintéressé**. Il ne peut percevoir aucune rémunération liée au résultat de la médiation qu'il a menée.

Sauf dans les cas prévus par la loi ou pour des raisons impérieuses d'ordre public ou des motifs liés à la protection de l'intérêt supérieur de l'enfant ou à

l'intégrité physique ou psychologique de la personne, le médiateur est tenu à une obligation de confidentialité. Si les parties en sont d'accord, le médiateur peut être délivré de cette obligation de confidentialité, notamment si la divulgation du contenu de l'accord est nécessaire pour sa mise en œuvre ou son exécution.

En cas de manquement à cette charte par le médiateur, et sans préjudice d'éventuelles poursuites civiles et pénales, le président du Centre de gestion peut mettre fin à la mission de médiation et décider de ne plus lui confier de mission

## Qui assurera la médiation dans ces cas-là ?

Pour la médiation préalable obligatoire, la loi indique que c'est le Centre de gestion territorialement compétent (personne morale) qui assurera la médiation. Le président du CDG désignera alors la personne physique qui sera appelée à intervenir.

Pour une totale neutralité et impartialité, le Centre de Gestion du Cantal a fait le choix de déléguer cette mission au Centre de Gestion de la Haute-Loire.

Actuellement, deux agents du CDG 43 sont habilités pour assurer le service. En cas de doute sérieux sur leur indépendance, le CDG 43 pourra demander à un médiateur d'un autre Centre de gestion d'intervenir.

## Quel sera le coût de la médiation ?

Pour financer cette mission, le conseil d'administration a décidé de fixer un tarif forfaitaire à 400 € par médiation pour une durée de 8 heures. En cas de dépassement du forfait de 8 heures, le temps passé en dépassement du forfait sera facturé à raison de 50 € de l'heure.

## Comment adhérer ?

La médiation préalable obligatoire s'applique-t-elle à tous ? La médiation préalable obligatoire s'appliquera aux agents des collectivités et établissements publics locaux du Cantal qui auront délibéré et signé une convention tripartite avec le CDG15, CDG 43 et la collectivité.

La convention vous sera transmise après sollicitation auprès du pôle Santé au Travail et plus particulièrement auprès de Béatrice VIGNERESSE.

**Contact : Béatrice VIGNERESSE – Mail : beatrice.vigneresse@cdg15.fr**

# Actualités statutaires

## CREATION D'UNE PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE POUR LA FPT

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 paru au Journal Officiel du 1<sup>er</sup> novembre 2023.

Le texte a pour vocation de créer une prime de pouvoir d'achat forfaitaire au bénéfice :

- Des agents publics, fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également les agents contractuels de droit public, des collectivités ou établissements mentionnés à l'article L.4 du code général de la fonction publique et des groupements publics à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article L.5 du CGFP,
- Des assistants maternels et assistants familiaux mentionnés à l'article L.422-6 du code de l'action sociale et des familles (employés par des collectivités territoriales)
- Les agents publics de la FPE ou de la FPH en détachement au sein de la FPT

À noter que l'instauration de cette prime par voie de délibération devra nécessairement faire l'objet d'un avis préalable du comité social territorial.

À la différence de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière, l'instauration de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a un caractère facultatif dans la fonction publique territoriale.

### Les conditions de versement de la prime

Plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies par les agents afin qu'ils puissent bénéficier de la prime :

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public visé ci-dessous à une date d'effet antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2023
- Être employés et rémunérés par un employeur public visé ci-dessous au 30 juin 2023.
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000€ au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

Pour les agents de la FPE ou de la FPH en détachement au sein de la FPT, il convient de tenir compte de l'ancienneté acquise dans les trois versants de la fonction publique.

### Quelle est la rémunération brute à prendre en compte ?

La rémunération brute correspond à celle définie à l'article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale, après déduction des éléments de rémunération suivants qui ont été versés au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023 :

- L'indemnité mentionnée à l'article 1<sup>er</sup> du décret du 6 juin 2008 (*l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ou GIPA*)
- Les éléments de rémunération mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> du décret du 25 février 2019, dans la limite du plafond prévu à l'article 81 quater du code général des impôts (*les rémunérations des heures supplémentaires*).

### Cas d'exclusion du bénéfice de la prime

Sont exclus du bénéfice de la prime :

- Les agents publics éligibles à la prime prévue au I de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (*prime de partage de la valeur*),
- Les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage avec lesquels les employeurs 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 (*périodes de formation en milieu professionnel*).

### Le montant de la prime

L'organe délibérant détermine le montant de la prime dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération selon le barème suivant :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 <sup>er</sup> 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 €

Le montant versé fait l'objet d'une proratisation en fonction de la quotité de travail de l'agent, ainsi que de sa durée d'emploi sur la période de référence du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

#### **Hypothèse des agents présents qu'une seule partie de la période**

Concernant les agents qui n'auraient pas été employés et rémunérés pendant la totalité de la période concernée, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur la période de référence puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération de référence brute annuelle.

#### **Versement de la prime**

La prime est versée en une seule fois ou en plusieurs fractions par l'employeur public **avant le 30 juin 2024** (CST du 12/03/2024 et du 11/06/2024).

Lorsque plusieurs employeurs emploient et rémunèrent l'agent à la date du 30 juin 2023, chaque employeur l'ayant instaurée, verse la prime en fonction de la situation de l'agent auprès de lui.

#### **Hypothèse des agents rémunérés successivement par plusieurs employeurs**

Lorsque l'agent a été rémunéré par plusieurs employeurs de façon successive pendant la période, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité, l'établissement ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, avec l'utilisation du même calcul que celui appliqué aux agents n'ayant pas été employés sur la totalité de la période.

#### **Hypothèse des agents rémunérés simultanément par plusieurs employeurs**

Lorsque l'agent est employé et rémunéré par plusieurs employeurs de façon simultanée au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque employeur, corrigée selon les modalités de calcul développées précédemment.

#### **Cumul de la prime**

La prime est cumulable avec toutes primes et indemnités perçues par l'agent, à l'exception de la prime prévue par le décret du 31 juillet 2023 (*prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour la FPE et la FPH ainsi que pour les militaires*).

#### **Suivi de la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat**

En 2025, un suivi de la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la FPT sera présenté au CSFPT sur la base d'un échantillon représentatif des collectivités.

*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*

#### **REVALORISATION DES REMUNERATIONS**

Conformément aux annonces du Gouvernement, le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 porte diverses mesures de revalorisation des rémunérations des agents publics.

Ces mesures s'appliquent aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public rémunérés sur la base d'un indice.

*Augmentation du point d'indice de 1,5%*

Le décret a augmenté la valeur du point d'indice de 1,5% à compter du 1er juillet 2023.

*Attribution de points d'indice majoré différenciés*

Le décret a attribué également des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 367 à 418 au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Cette attribution de points supplémentaires a relevé la rémunération des agents fonctionnaires positionnés sur les premiers échelons des grades de la catégorie C et des deux premiers grades de la catégorie B, ainsi que des agents contractuels rémunérés en référence à ces indices.

#### **A COMPTER DU 1ER JANVIER 2024**

*Attribution de 5 points d'indice majoré*

Ce texte prévoit enfin, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 l'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics. Cette revalorisation forfaitaire de 5 points d'indice, soit près de 25 € brut / mois, sera mise en œuvre pour l'ensemble des agents des trois versants.

Ces dispositions s'appliquent automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de le formaliser par arrêté ou par avenant au contrat de travail.