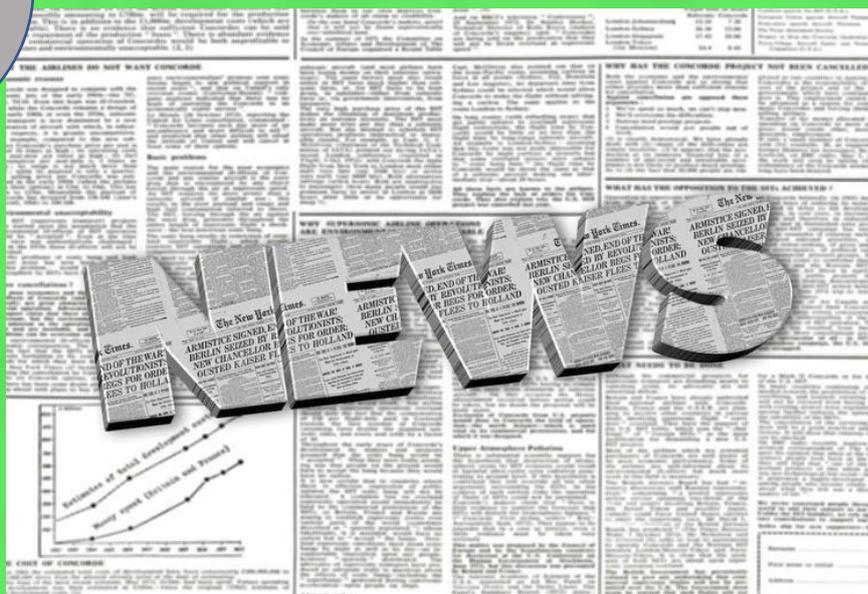




Rédaction CFTC Métropole de Lyon

N°12
NOVEMBRE
2023



EDITO : POUVOIR D'ACHAT !

page 2

ACTUALITES REGLEMENTAIRES

page 3

LA RETRAITE PROGRESSIVE

page 7

SYNDICALEMENT VOTRE : Racheter des trimestres pour années d'étude

page 9

GIPA : GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

page 11

BILLET D'HUMEUR : Frais de transport domicile-travail Témoignage d'agent

page 12

DOSSIER : La médiation au travail dans la gestion des conflits

page 13

EDITO



**Vôtre, Nôtre
Pouvoir d'achat !**

Franck Garayt

Président

L'actualité est particulière en ce moment. Et s'il y a bien un mot qui peut la résumer, c'est « **incertitude** ». La **CFTC** ne peut pas répondre à **toutes les incertitudes** du moment. Et ce n'est pas son rôle, mais vous le voyez dans de nombreux domaines, notre vision différente nous permet d'anticiper, d'analyser, de projeter et de toujours proposer dans nos domaines de compétences, pour construire un avenir meilleur et plus sûr.

L'incertitude, en ces temps trouble pour toutes les **familles**, c'est souvent la fin du mois, le **pouvoir d'achat** : « est-ce que je vais pouvoir payer mes factures ? Mon essence ? Mon fioul ? » Mais où se joue pour l'essentiel votre pouvoir d'achat ?

C'est durant les négociations de l'agenda social, au sein de la collectivité, c'est vous, c'est nous, les syndicats, qui devront négocier au mieux les hausses de salaire sur le terrain.

Nos représentants sont là à vos côtés !

Avançons tous ensemble.

ACTUALITES REGLEMENTAIRES

La **CFTC** fait le point sur les textes règlementaires :

VOTRE REMUNERATION :

LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Un décret du 31 juillet détermine les conditions selon lesquelles les agents de l'État et hospitaliers peuvent bénéficier, d'ici la fin de l'année, de la **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** d'un montant variant de 300 à 800 euros.

Cette prime fait partie des mesures annoncées, le 12 juin, par le ministre chargé de la Fonction publique, Stanislas Guerini, pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics.

Les agents éligibles sont celles et ceux qui ont perçu, entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023, une rémunération brute inférieure ou égale à 3.250 euros brut par mois (soit 39.000 euros brut annuels).

La DGFAP a indiqué, début août, qu'un texte précisant l'application de la prime à la fonction publique territoriale, sera publié "prochainement".

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT COLLECTIF A

HAUTEUR DE 75%

Un décret du 21 août permet quant à lui la mise en œuvre d'un autre coup de pouce annoncé en juin : le relèvement de 50% à 75% du taux de **prise en charge du prix des abonnements à un moyen de transport collectif** ou à un service public de location de vélos souscrits par les agents publics pour les déplacements domicile-travail. À noter : cette prise en charge est cumulable avec le forfait mobilités durables.

La **CFTC** a demandé sa mise en œuvre rapide.

LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat, véritable filet assurant aux agents des trois fonctions publiques une évolution de leur rémunération indiciaire au moins équivalente à celle de l'inflation, est prolongée en 2023.

Cette année, les agents ayant été employés de manière continue par le même employeur public et rémunérés par référence à un indice, percevront une indemnité dite de Gipa, si l'évolution de leur traitement indiciaire brut au terme de la période allant du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022, aura été inférieure à l'inflation.

Le montant de l'indemnité qu'ils percevront sera égal à la perte de pouvoir d'achat qu'ils auront subie. C'est ce que prévoit un [décret du 11 août](#).

VOTRE RETRAITE

Avec l'entrée en vigueur de la réforme des retraites le 1er septembre, un train de décrets a été publié au Journal officiel. L'un d'eux détermine les modalités d'élargissement et d'assouplissement de l'accès à **la retraite progressive** à la fonction publique.

Pour rappel, ce dispositif permet à un agent de réduire son activité professionnelle en fin de carrière, en percevant une fraction de sa pension de retraite. Par ailleurs, le décret précise les modalités de calcul de la pension de vieillesse due au titre des nouveaux droits constitués dans le cadre du cumul emploi retraite. [Deux décrets](#) pris en application de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, et concernant les agents territoriaux, étaient déjà parus début juin.

CONGES DE PRESENCE PARANTALE ET DE PROCHE AIDANT

[Un décret du 25 août](#) porte "diverses dispositions" concernant **le congé de présence parentale et le congé de proche aidant** dans la fonction publique.

Pour rappel, le congé de présence parentale permet à un agent de réduire ou cesser son activité professionnelle, pour s'occuper d'un enfant à charge, malade, accidenté ou handicapé, nécessitant des soins.

Le congé de proche aidant ouvre, lui, la possibilité de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel, pour s'occuper d'un proche, qui est handicapé ou en perte d'autonomie. Le texte tire les conséquences réglementaires de dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023. Par ailleurs, il complète les modalités d'utilisation de chacun des congés dans les trois versants de la fonction publique.

À ce titre, il prévoit que ces congés peuvent être pris de manière fractionnée par demi-journée. En outre, il précise les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de 310 jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci.

LES CONGES BONIFIES

[Une circulaire du 2 août](#) apporte des précisions sur les conditions de mise en œuvre du **congé bonifié** dans les trois versants de la fonction publique. Pour rappel, ce congé concerne les agents titulaires ou en CDI, qui sont originaires d'outre-mer et affectés en métropole.

Sous certaines conditions, il leur permet, tous les deux ans, de retourner en congé dans leur territoire d'origine, en bénéficiant d'une prise en charge par leur employeur de leurs frais de transport. Les agents éligibles doivent justifier que "le centre de leurs intérêts moraux et matériels" (CIMM) se trouve dans le territoire d'outre-mer pour lequel ils demandent le congé bonifié.

Ce CIMM est "apprécié sur la base d'un faisceau d'indices" et à partir d'une liste de seize critères, non exhaustive, détaillée par la circulaire.

INFORMATION DES AGENTS

[Un décret du 30 août](#) fixe les modalités de mise en œuvre d'une nouvelle **obligation d'information en direction des agents publics**, imposée par une directive européenne de juin 2019 et la loi de transposition du 9 mars 2023 (article 21).

Ce texte, qui est entré en vigueur ce 1er septembre, prévoit que dans un délai de sept jours calendaires suivant le début de l'exercice des fonctions du fonctionnaire, l'employeur devra lui remettre un "acte unilatéral" comportant diverses informations, dont le lieu d'exercice de ses fonctions, son corps ou son cadre d'emplois, ainsi que son grade. Sous le même délai, l'employeur devra également transmettre au fonctionnaire des informations sur ses droits en matière de formation, ses congés, les procédures et garanties en cas de cessation de fonctions, sa

rémunération, la durée du travail, l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales, ainsi que les modalités de protection sociale. Les mêmes obligations d'information concerneront les agents contractuels.

VOTRE EVOLUTION PROFESSIONNELLE

[Un arrêté du 1er août](#), portant sur la **formation et l'accompagnement personnalisé des agents publics**, détaille les mesures destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics qui ont été introduites par un [décret du 22 juillet 2022](#). Cet arrêté précise ainsi le contenu et la mise en œuvre d'une action de formation, les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel, ainsi que les conditions de mise en place du plan individuel de développement des compétences.

SECURITE CIVILE / DON DE JOURS DE REPOS

Lorsqu'il assume un engagement de sapeur-pompier volontaire, un agent public peut désormais bénéficier à ce titre d'un **don de jours de repos**, effectué anonymement par un de ses collègues travaillant pour le même employeur. [Un décret du 11 août](#) prévoit cette possibilité, en élargissant le dispositif, créé en mai 2015, de dons de jours de repos non pris par un agent public au bénéfice d'un autre agent public.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

[Un arrêté du 14 août](#) met à jour la liste des données qui doivent figurer dans la base de données sociales des collectivités et établissements publics de la fonction publique territoriale. Deux nouveaux indicateurs font leur apparition au sein de la thématique relative aux parcours professionnels : le "nombre d'agents promouvables au choix pour un avancement de grade, par sexe" et le "nombre d'agents promouvables sur examen professionnel pour un avancement de grade, par sexe".

Ces nouveautés doivent contribuer à donner corps à l'index égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique territoriale.

Elles devront être renseignées dans les rapports sociaux uniques (anciennement bilans sociaux) concernant l'année 2023 (que les collectivités élaboreront l'an prochain).

LA RETRAITE PROGRESSIVE



Après des mois de lutte pour défendre une autre réforme des retraites, Le gouvernement est passé en force et sa réforme s'applique au 1er septembre. La **CFTC** continue la lutte. Elle vous informe en faisant un zoom sur des nouveaux dispositifs.

À compter du 1er septembre 2023, suite à la réforme du 16 mars 2023, les fonctionnaires territoriaux titulaires peuvent bénéficier de la retraite progressive dans les mêmes conditions que les salariés du privé.

Si vous avez envie de lever le pied tout en continuant à valider des trimestres, la retraite progressive permet d'aménager en fin de carrière, une période pendant laquelle vous réduisez votre temps de travail tout en percevant dès maintenant une partie de votre pension de retraite.

La retraite progressive est accessible à partir de 2 ans avant l'âge minimum de départ en retraite (entre 62 et 64 ans suivant l'année de naissance).

La durée de travail réduite ne pourra pas être inférieure à 50 % pour les fonctionnaires (contre 40 % pour les salariés du privé) mais peut aller jusqu'à 60 %, 80 %...

Les agents qui veulent bénéficier de la retraite progressive doivent :

- Relever de la catégorie « sédentaire » : les fonctionnaires de catégorie « active », qui ont le droit de partir en retraite entre 57 et 59 ans suivant leur année de naissance et leur fonction, ne peuvent pas bénéficier de la retraite progressive.
- Avoir atteint un âge situé entre 60 et 62 ans suivant leur année de naissance (voir le tableau ci-dessous).

Date de naissance	Âge minimal pour demander la retraite progressive
Avant le 1er septembre 1960	60 ans
Du 1er septembre 1961 au 31 décembre 1962	60 ans et 3 mois
1963	60 ans et 6 mois
1964	60 ans et 9 mois
1965	61 ans
1966	61 ans et 3 mois
1967	61 ans et 6 mois
À partir de 1968	61 ans et 9 mois
	62 ans

À partir de 2030, l'âge requis sera de 62 ans.

- Avoir validé un nombre minimal de trimestres, fixé à 150, tous régimes confondus.
- En faire la demande à leur employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 mois avant la date de départ prévue. Cela dépend donc du bon vouloir des employeurs à accepter ou non les demandes formulées par leurs agents, notamment pour bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel, en fonction des nécessités du service.

Si l'employeur ne répond pas dans le délai de 2 mois, la demande est considérée comme acceptée.

S'il refuse, il doit aussi le faire par lettre recommandée.

Le versement de la retraite progressive prend fin quand le fonctionnaire part en retraite définitive. Mais il est également mis fin au versement s'il reprend un travail à temps plein. Dans ce cas, il ne peut plus demander la retraite progressive par la suite.

Concernant le montant partiel de la pension de retraite, il sera versé un pourcentage (variable selon la quotité non travaillée) du montant de la pension complète (calculé à la date de début de la retraite progressive).

Au moment de la liquidation définitive, la pension est recalculée en tenant compte des trimestres acquis pendant la durée de la retraite progressive.

La durée de retraite progressive sera comptée comme du temps plein en ce qui concerne la durée d'assurance (le nombre de trimestres cotisés).

En revanche, pour la durée de services, qui permet le calcul du taux de pension, la période de retraite progressive sera proratisée par rapport à la quotité de travail.

Donc, comme tous actifs à temps partiel, les bénéficiaires de la retraite progressive cotisent moins à la retraite, ce qui aura un impact pour leur future pension.

La CFTC est proche de vous pour vous informer de vos droits



Syndicalement votre

RACHETER DES TRIMESTRES POUR ANNEES D'ETUDES ET DEFISCALISER LE COÛT DE CE RACHAT



Vous devez effectuer la demande de rachat directement auprès de la CNRACL :

- soit sur papier libre en indiquant vos nom, prénom, N° de Sécurité sociale, adresse, en écrivant à l'adresse :
6, place des Citernes - 33059 BORDEAUX CEDEX ;
- soit par téléphone au 05 56 11 33 35.

A réception de votre demande initiale, la CNRACL vous transmet un formulaire de demande de rachat d'études sur lequel la date de demande initiale est pré-renseignée. Cette date détermine les paramètres de coût du rachat.

Vous devez compléter et signer le formulaire.

Votre gestionnaire à la DRH, quant à lui, vérifie les informations portées sur la déclaration et complète les rubriques qui lui sont réservées.

Votre demande de rachat ne peut être acceptée que sous certaines conditions :

- Au moment où vous présentez votre demande, vous devez avoir la qualité de fonctionnaire titulaire. Il n'est pas possible de présenter une demande de rachat après la radiation des cadres.
- Vous devez être âgé de moins de 60 ans. La demande est recevable jusqu'à la veille du 60ème anniversaire.
- Le plafond des 12 trimestres maximum pouvant donner lieu au rachat ne doit pas être dépassé.

- Les cotisations dues au titre d'une précédente demande doivent avoir été intégralement versées.
- Vous ne devez pas avoir refusé une précédente proposition de rachat de la CNRACL dans l'année précédant votre demande.

Dans le respect des conditions énumérées ci-dessus, vous pouvez effectuer plusieurs demandes de rachat au cours de votre carrière.

Vous pouvez racheter plusieurs trimestres selon des options différentes.

Les modalités de calcul du coût du rachat du trimestre sont prévues par décret.

Le coût du trimestre varie en fonction de l'âge auquel vous présentez votre demande de rachat, éventuellement du délai dans lequel vous la déposez, mais également de l'option que vous choisissiez.

Le coût du trimestre est exprimé en pourcentage du traitement indiciaire brut annuel détenu à la date de la demande du rachat (hors primes, indemnités, nouvelle bonification indiciaire...).

Les trimestres rachetés peuvent être pris en compte selon trois options :

- Prise en compte uniquement en constitution du droit, en liquidation et pour le calcul du minimum garanti ;
- Prise en compte dans la seule durée d'assurance ;
- Prise en compte en constitution du droit, en liquidation, pour le calcul du minimum garanti et dans la durée d'assurance.

Chacune de ces options a un coût différent (décret n°2003-1310 du 26 décembre 2003, article 2).

Obtenir la déduction fiscale des rachats de trimestres :

Les rachats de trimestres sont entièrement déductibles fiscalement des revenus bruts imposables l'année du rachat (en cas d'échelonnement des paiements sur plusieurs années, la déduction fiscale s'étale, elle aussi, dans le temps).

Ne vous trompez pas : la déduction fiscale ne se fait pas sur le revenu global, mais doit se faire sur les salaires, traitements, pensions de retraites ou revenus professionnels. Ce n'est que lorsque l'on ne perçoit ni salaires ni pensions que les cotisations de rachat sont déductibles du revenu global au titre des déductions diverses.



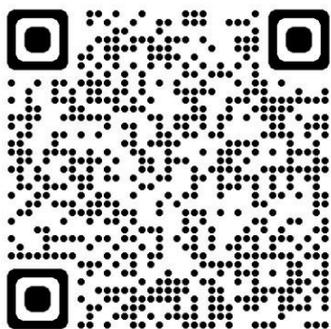
GIPA : GARANTIE INDIVIDUELE DU POUVOIR D'ACHAT

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat est une indemnité destinée à compenser la perte de revenu due à l'inflation sur 4 ans (+8,19%).

Elle est destinée aux fonctionnaires, titulaires ou contractuels et est calculée sur l'évolution de votre traitement indiciaire sur 4 ans.

Un simulateur vous permet de vérifier rapidement et simplement si vous pourrez en bénéficier et son montant, il vous suffit d'avoir vos 2 fiches de paie de décembre 2018 et décembre 2022 :

<https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/GIPA>



SCANNEZ-MOI ET FAITES LE TEST

Par exemple, un agent de catégorie C, principal 2e classe, au 9e échelon en décembre 2018 (indice 392) et au 10e échelon en décembre 2022 (indice 404) a droit à une indemnité GIPA de 732,96 €.

Cette indemnité doit être versée sur la paie de mars 2024, soyez vigilants !

Texte de référence : [Arrêté du 11 août 2023](#)

BILLET D'HUMEUR : Frais de transport domicile-travail



TEMOIGNAGE D'AGENT

« Quid des personnels qui sont dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel pour venir au travail ou dans le cadre de nos missions »

L'essence n'est pas gratuite, nos véhicules prennent de l'usure, je pense que cela nous coûte bien plus qu'un abonnement TCL au mois, ou que l'achat d'un vélo électrique. Sans parler que nous avons des salaires « trop élevés » pour bénéficier de la prime du gouvernement.

Bien sûr nous ne sommes pas « écolo » en utilisant des voitures, mais nous travaillons au même titre que nos collègues et sur des secteurs où les transports en communs sont bien moins développés, c'est pour cela que nous ne prenons pas les TCL ou nos vélos. »

La CFTC demande une étude et la mise en œuvre d'une participation financière pour les agents ne pouvant pas bénéficier de ce dispositif !

Rejoignez-nous pour faire reculer les inégalités !

DOSSIER : LA MEDIATION AU TRAVAIL



Bien que largement utilisée dans les pays anglophones, la médiation au travail est peu courante en France dans la gestion des relations au travail.

A la **CFTC**, nous pensons que cet outil peut permettre, dans certains cas, d'atténuer les tensions.

Le mot « médiation » vient du latin medium qui signifie le « milieu ». La médiation est une pratique ancestrale, qui dans les sociétés tribales était pratiquée par un sage (chef de tribu ou de village) reconnu pour son expérience et sa sagesse.

La médiation au travail est un processus structuré et confidentiel de prévention et de résolution des tensions, des différends, des conflits et des crises pouvant être rencontrés sur le lieu de travail.

Relevant d'une démarche volontaire, acceptée de plein gré par chacune des parties et faisant appel à un tiers médiateur indépendant, impartial et sans pouvoir décisionnel, la médiation au travail permet aux parties, par des entretiens confidentiels, de trouver elles-mêmes une solution équitable et durable, mutuellement acceptable au litige qui les divise.

Le cadre est alors protégé, et chaque partie va pouvoir exprimer son vécu de la situation, nommer ce qu'elle ressent et reproche à l'autre.

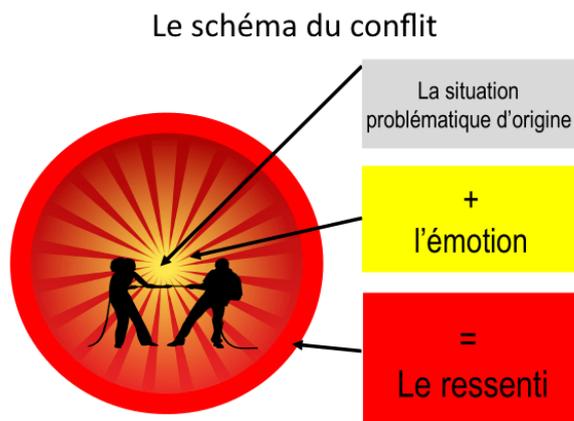
Chacune va écouter, essayer de comprendre et reconsidérer le point de vue de l'autre, permettant ainsi de lever les incompréhensions. L'échange entre les deux parties permet de construire des solutions dans un protocole d'accord satisfaisant chacun des protagonistes.

Les conflits interpersonnels au travail sont rarement de simples querelles de personnes mais proviennent, dans la majorité des cas, des désaccords sur la manière de faire le travail, de réaliser un travail de qualité, ce qui fait sens.

Les objectifs d'une médiation au travail sont de plusieurs types :

- Restaurer le dialogue, par une écoute active entre les parties, dialogue souvent rompu suite à une perception erronée de faits ou d'évènements et à des incompréhensions mutuelles.

- Conduire les parties à discuter de tous les aspects d'un conflit, qu'ils soient avérés ou latents pour permettre d'en éliminer les causes primaires et de favoriser l'émergence d'une solution durable.
- Trouver un accord pérenne, respectueux des personnes et de leurs intérêts
- Assurer la réparation morale des personnes en souffrance.



Durant les rendez-vous, chacune des parties exprime sa vision du problème et son ressenti. Le médiateur juxtapose les deux points de vue, encourage à l'expression des émotions, à la restauration du dialogue et à une reconnaissance partagée des torts.

L'imagination et la créativité de chacune des parties permet alors d'envisager le plus grand nombre de solutions pour résoudre le différend et la sortie du conflit.

Un accord est alors établi selon les termes de la réconciliation convenus entre les parties.

C'est alors qu'il faut souligner l'importance du rôle du médiateur, qui est d'abord d'assurer le lien entre les parties afin de permettre une coopération optimale et humaine. C'est un facilitateur et promoteur de la qualité relationnelle.

Il intervient très concrètement pour établir, préserver ou rétablir la qualité d'une communication. Il agit pour permettre aux parties de trouver par elles-mêmes une solution au conflit qui les oppose. C'est un tiers neutre, formé à la médiation, et soumis à la confidentialité.

Les conflits non gérés ou mal gérés entraînent des coûts humains et financiers non négligeables du fait de l'impact péjoratif de leur différend sur les collègues, sur le travail et sur l'organisation de leur travail. La médiation permet la restauration du dialogue entre les agents et le retour à des relations professionnelles apaisées.

La **CFTC** pense que la médiation est un outil de travail essentiel dans la gestion des conflits au travail.

Ensemble, osons la différence positive.

ORGANISATIONS SYNDICALES

Militants, adhérents () vous êtes assurés.

Nous protégeons
votre activité syndicale.
Et ça fait 30 ans que ça dure.

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Bulletin d'adhésion

JE SOUHAITE ADHERER :

Cotisation = 96€ (possibilité de payer en 12 fois soit 8€ par mois)

Votre adhésion est strictement personnelle et confidentielle.

ADHÉRENT

<input type="checkbox"/> MME <input type="checkbox"/> MR	NOM* :	PRÉNOM* :
NOM DE NAISSANCE OU NOM D'USAGE :		NÉ(E) LE* : À :
ADRESSE* :		
CP* :	VILLE* :	
PORTABLE* :	E-MAIL* :	
CATÉGORIE* :	<input type="checkbox"/> TITULAIRE <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> AUTRES <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C	
PROFESSION* :	GRADE* :	

SERVICE

DELEGATION* :	SERVICE OU UNITE* :
ADRESSE LIEU DE TRAVAIL * :	
CP* :	VILLE* :

La déductibilité est portée par la loi de finance 2004 à 66% de la cotisation versée dans la limite de 1 % du salaire.

RETOUR PAR MAIL : cftc@grandlyon.com

RETOUR PAR COURRIER : HdM – 20 rue du Lac - CS 33569 – 69505 Lyon cedex 03

Nous prendrons contact avec vous

Vos représentantes et représentants :

ELUS CST



Jean-Paul TRUCHET



Franck GARAYT

FORMATION SPECIALISEE



Pascal Merlin



Maciel Marques De Jesus



Ouarda Hadid



Dominique Lacaze

ELUS CAP C



Abdelmalek GARAH



Dominique LACAZE

ELU(E)S CAP B



Brigitte DE ZAN



Pascal Merlin

ELU(E)S CAP A



Jean-Paul TRUCHET



Ouarda HADID

ELU(E)S COS



Véronique DEGOILE-VELLERUT



Jean-Philippe AMOUNY

VOS PERMANENTS



Virginie BESSON



Hadid Ouarda



Dominique LACAZE

WEBMASTER



Dominique LACAZE



Contactez-nous par mail : cftc@grandlyon.com

CFTC Métropole de Lyon
Local : 59 bld Vivier Merle 69003 Lyon
BP : HdM – 20 rue du Lac – CS 33569
69505 Lyon cedex 03
Tél : 04.28.67.56.49 ou 06.65.15.97.47
cftc@grandlyon.com
<https://www.cftcmetropolede lyon.fr/>

