

LE MENSUEL

**ATOUTS MANAGERS :
DES ATELIERS GRATUITS
À DESTINATION DES MANAGERS** P.02

RETRAITE P.02

**RÉMUNÉRATION
DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS** P.04

SANTÉ PRÉVENTION P.06

RENCONTRES TERRITOIALES P.12

AGENDA P.13



ATOUS MANAGER



DE NOUVEAUX ATELIERS GRATUITS À DESTINATION DES MANAGERS

Pour rappel, à l'occasion de la semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail du 17 au 21 juin, le CDG 36 organise 2 ateliers « **Atouts Managers** » à destination des agents avec une responsabilité managériale pour les collectivités de 30 agents ou plus, afin d'échanger sur des thématiques d'actualité.

AU PROGRAMME POUR LE JEUDI 20 JUIN 2024 :

⇒ **Atelier 1 (de 9h00 à 12h00)** : Les addictions au travail : quels moyens/outils pour accompagner les agents ?

⇒ **Atelier 2 (de 14h00 à 17h00)** : Les mécanismes en jeu dans le refus d'aller en formation
Le nombre de places est limité, inscrivez-vous dès à présent sur notre site

POUR TOUTE INFORMATION COMPLÉMENTAIRE n'hésitez pas à contacter votre référence Madeline BAUDET, psychologue du travail : m.baudet@cdg36.fr

RETRAITE

POINT SUR LA RETRAITE PROGRESSIVE

Les décrets n° 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 relatifs au cumul emploi-retraite et à la retraite progressive précisent le dispositif de retraite progressive introduit par la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Ce dispositif permet à un agent relevant de la CNRACL en fin de carrière, dès lors qu'il remplit les conditions, de commencer à percevoir une partie de ses retraites de base tout en poursuivant son activité à temps partiel ou à temps non complet, et continuer d'acquérir des droits au titre de cette activité jusqu'à la liquidation de sa pension complète.

La retraite progressive permet, entre autres, d'aménager la fin de carrière des agents.



LA RETRAITE PROGRESSIVE, QUELLES CONDITIONS ?

⇒ UNE CONDITION D'ÂGE

Le dispositif de retraite progressive est ouvert au plus tôt deux ans avant l'âge légal de départ. Cet âge d'ouverture de droit évolue progressivement pour atteindre 62 ans à terme pour la génération 1968.

(1 trimestre supplémentaire par génération :

1961 = 60 ans + 3 mois ; 1962 = 60 ans +6 mois ; 1963 = 60 ans +9 mois ...)

Aucun âge maximal ne fait obstacle à l'entrée ou à la poursuite de la retraite progressive.

⇒ **UNE CONDITION DE DURÉE D'ASSURANCE**

Le fonctionnaire doit justifier d'une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres auprès de l'ensemble des régimes de retraite.

⇒ **UNE CONDITION DE TEMPS PARTIEL OU DE TEMPS NON COMPLET**

Pour bénéficier de la retraite progressive, le fonctionnaire doit exercer à titre exclusif :

- une activité à temps partiel de droit ou sur autorisation. La quotité travaillée doit être comprise en 50 et 90%, selon le dispositif de temps partiel.
- ou une activité sur un ou des emploi (s) à temps non complet, dans la limite d'une quotité de travail équivalent à 90% d'un temps complet.

LA DEMANDE DE RETRAITE PROGRESSIVE : COMMENT LA DEMANDER ?

Les fonctionnaires territoriaux doivent adresser leur demande de retraite progressive à leur employeur.

À NOTER :

Pour les fonctionnaires territoriaux pluri-communaux à temps non complet, l'employeur compétent est celui auprès duquel le fonctionnaire occupe un emploi ayant la quotité de travail la plus élevée. En cas de quotité d'emploi équivalente, le fonctionnaire a le choix de l'employeur auprès duquel il effectue sa demande. Dans sa demande, le fonctionnaire doit préciser **la date d'effet souhaitée** de sa retraite progressive compte tenu de la date à laquelle il remplit toutes les conditions. Cette date ne peut être antérieure à la date de sa demande. En revanche, il n'y a pas de délai minimum à respecter pour faire sa demande.



IMPORTANT

Aucun arrêté individuel spécifique à la retraite progressive n'est à rédiger. Seul l'arrêté de temps partiel (pour les fonctionnaires à temps complet) ou l'arrêté mentionnant le temps de travail (pour les fonctionnaires à temps non complet) sera à transmettre au dossier individuel de l'agent.

LA FIN DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Le dispositif de retraite progressive **n'est mobilisable qu'une seule fois**.

Aussi, le fonctionnaire perd définitivement le bénéfice du dispositif de retraite progressive :

- ⇒ s'il **reprend une activité à temps plein** sur un emploi à temps complet
- ⇒ ou pour le fonctionnaire à temps non complet, si **sa durée totale de travail excède 90% d'un temps complet**.
- ⇒ s'il **demande la liquidation de sa pension complète**.

CNRACL

DEPOSEZ VOS DOSSIERS !

La CNRACL fait évoluer sa plateforme de dépôt des demandes de retraite, Pep's, à compter de juillet 2024. Ainsi, le traitement des demandes de retraites va être suspendu à compter du 15 juin jusqu'au début du mois de juillet. Il vous est donc fortement conseillé de déposer avant le 15 juin tous les dossiers de retraite pour les départs prévus jusqu'au 31 octobre.

POUR TOUTE INFORMATION COMPLÉMENTAIRE
n'hésitez pas à contacter Mélanie BRUNET m.brunet@cdg36.fr

FOCUS SUR LA RÉMUNÉRATION DES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

LE POINT SUR LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL LES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

L'indemnisation ou la compensation du travail effectué le dimanche et les jours fériés sont différentes selon que les heures de travail sont effectuées au-delà de la durée légale du travail ou en deçà de cette durée.



SI LE TRAVAIL EFFECTUÉ LE DIMANCHE OU LES JOURS FÉRIÉS

N'EXCÈDE PAS LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL :

- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés (hors filière médico-sociale et les agents sociaux territoriaux)

Référence: arrêté du 19 août 1975 instituant une indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux

Bénéficiaires: tous les cadres d'emplois (à l'exception des cadres d'emplois de la filière médico-sociale et des agents sociaux territoriaux qui perçoivent l'indemnité forfaitaire – voir ci-dessous).

Montant: le taux horaire de cette indemnité est de 0,74€ par heure. Une décision de l'assemblée délibérante est nécessaire pour l'attribution de cette indemnité.

- L'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés des agents sociaux territoriaux

Références : Décret n° 2008-797 du 20 août 2008 instituant une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié à certains agents de la fonction publique territoriale et arrêté ministériel du 20 août 2008.

Bénéficiaires : les agents sociaux territoriaux

Montant: cette indemnité forfaitaire est de 50,26€ (dernière mise à jour) Ce montant forfaitaire correspond à une journée de travail effectif de huit heures. L'indemnité est payée au prorata de la durée de service effectué, que cette durée soit inférieure ou supérieure à 8 heures. Le montant de l'indemnité est indexé sur les rémunérations des fonctionnaires.

- L'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou des jours fériés de la filière médicosociale

Références: Décret n°92-7 du 2 janvier 1992 instituant une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés ; L.714-4 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) ; décret n°98-1057 du 16 novembre 1998

Bénéficiaires : masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux, sage-femmes territoriales, cadres territoriaux de santé paramédicaux, puéricultrices cadres territoriaux de santé, cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, puéricultrices territoriales, infirmiers territoriaux en soins généraux, infirmiers territoriaux, techniciens paramédicaux territoriaux, auxiliaires de puériculture territoriaux, auxiliaires de soins territoriaux et aides-soignants territoriaux.

Montant: le montant forfaitaire de cette indemnité est de **60€ au 1^{er} janvier 2024**. Ce montant correspond à une journée de travail effectif de huit heures. L'indemnité est payée au prorata de la durée de service effectué, que cette durée soit inférieure ou supérieure à 8 heures. Le montant de l'indemnité est indexé sur les rémunérations des fonctionnaires.

SI LES HEURES SONT EFFECTUÉES EN PLUS DE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL.

Elles peuvent être compensées de deux façons différentes :

- par le paiement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires :

Référence : Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Montant : majoration de 2/3 du taux de l'heure supplémentaire au taux, selon le cas, des 14 premières heures mensuelles ou des heures au-delà des 14 premières heures.

- par une période de récupération à déterminer par délibération de l'assemblée délibérante.

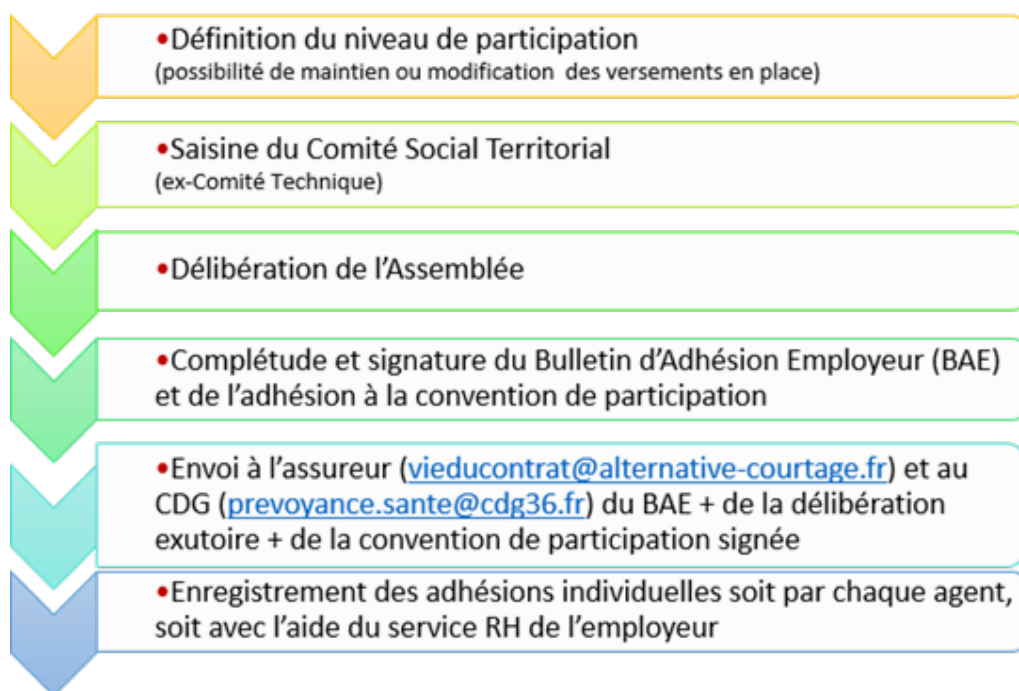
SANTÉ PRÉVENTION

SANTÉ AU TRAVAIL : MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉVOYANCE (GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE)

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale, initiée par **l'Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021**, place **la couverture des risques prévoyance (« garantie maintien de salaire ») et santé (« mutuelle ») des agents au premier plan de la responsabilité des employeurs publics territoriaux.**

Pour mémoire, **le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022** a fixé une **obligation de participation des employeurs** à la garantie « **maintien de salaire** » de ses agents (prévoyance), **à compter du 1^{er} janvier 2025**, à hauteur de 7€ minimum.

Si votre collectivité souhaite adhérer à la convention de participation proposé par le CDG 36 (avec l'assureur **TERRITORIA MUTUELLE**, en groupement avec le cabinet de courtage Alternative Courtage), nous vous encourageons à anticiper vos démarches au plus vite ; à savoir :



Validation du CST : une démarche simplifiée

** Le Comité Social Territorial (CST) du CDG 36 a validé une procédure simplifiée afin que vos démarches soient facilitées et ne soient pas tributaire du calendrier des réunions de l'instance. L'équipe du CDG 36 peut ainsi valider d'office les demandes des collectivités d'adhérer aux conventions de participation en Santé et/ou Prévoyance, dès lors qu'elles ont participé à la procédure de consultation préalable et ont manifesté leur intention de rejoindre nos conventions.*

Vigilance : les délais à respecter

* Les **délais de résiliation pour les contrats en « Prévoyance » sont de 2 mois** avant la date anniversaire du contrat en cours. Ainsi, si vos agents disposent déjà d'un contrat en Prévoyance auprès d'un autre assureur (ou si la collectivité a déjà un contrat mutualisé en cours), nous vous conseillons d'anticiper ces délais de résiliation, afin de faire débiter votre nouveau contrat à la date la plus opportune. La plupart des contrats en « Prévoyance » débutent au 1^{er} janvier, sous-entendant que les démarches de résiliation doivent être effectuées **avant le 31 octobre** de l'année précédente.

POUR ALLER PLUS LOIN

et retrouver l'ensemble des éléments et documents nécessaires :

⇒ Rendez-vous sur le site internet du CDG 36 ([page dédiée à la convention de participation en prévoyance](#))

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter **notre équipe dédiée au Pôle Santé-Prévention** : prevoyance.santé@cdg36.fr

➤ **PRÉVENTION DES RISQUES : SEMAINE DE LA QVCT EN JUIN 2024 :** **« ANTICIPER LE TRAVAIL DE DEMAIN »**

Du 17 au 21 juin 2024, l'ANACT (Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail) organise la semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail dans toute la France. Comme chaque année depuis plus de 20 ans, l'ANACT organise une semaine d'événements pour échanger sur les connaissances et pistes d'action en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail.

Le thème 2024 : anticiper le travail de demain

Mutations écologiques, numériques, sociétales... Les structures se transforment pour faire face à des évolutions plus ou moins anticipées ou prévues. Mais quand il s'agit d'essayer d'anticiper les changements à mener, les questions de travail sont souvent vues comme une conséquence - rarement comme une donnée centrale. Or le travail et son organisation contribuent à soutenir la stratégie des entreprises et leur prise en compte conditionne la réussite des projets de transformation. La Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail 2024 portera sur les façons d'anticiper collectivement le travail de demain pour l'améliorer. Elle proposera des éclairages et méthodes pour soutenir les représentants des directions et des salariés / agents dans l'exercice d'anticiper, de se projeter, ou encore d'expérimenter ensemble les changements à venir en prenant en compte les questions de travail.

POUR ALLER PLUS LOIN

Rendez-vous sur le site internet de l'ANACT :

<https://www.anact.fr/pourquoi-participer-la-semaine-pour-la-qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail-2024>

DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULOQUELETTIQUES (TMS)

Les troubles musculosquelettiques (TMS) des membres supérieurs et inférieurs sont de loin les **maladies professionnelles reconnues les plus fréquentes**. Ce sont des troubles de l'appareil locomoteur pour lesquels l'activité professionnelle peut jouer un rôle dans la genèse, le maintien ou l'aggravation ; ils sont le résultat de la combinaison de multiples causes liées au poste de travail et à son environnement, à l'organisation du travail, au climat social dans l'entreprise. L'accroissement des contraintes de productivité, l'intensification du travail dans un contexte de vieillissement de la population active expliquent au moins en partie l'augmentation des TMS.

L'INRS propose une démarche pour prévenir les troubles musculosquelettiques au travers d'un processus **d'amélioration continue** et d'une approche de type **conduite de projet**. Elle est structurée autour de quatre étapes : **l'engagement** dans la démarche, **l'état des lieux**, **l'analyse** approfondie et la **transformation des situations de travail**.



Au fil de ces étapes, trois actions continues et transverses conditionnent la réussite de la démarche : **mobiliser, communiquer** et **évaluer**. L'intégration de cette démarche à l'organisation habituelle de la structure employeur concourt à une prévention durable des TMS.

POUR ALLER PLUS LOIN

Rendez-vous sur le site internet de l'INRS : [INRS_prevention_TMS](https://www.inrs.fr/prevention/tms)

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL : L'ANALYSE DES PRATIQUES : ESSENTIELLE POUR ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE

Depuis septembre 2021, l'analyse des pratiques dans le domaine de la petite enfance (crèches collectives, familiales, jardins d'enfants, etc.) est désormais une démarche à mettre en place. Ainsi, chaque agent concerné est tenu de consacrer au moins 6 heures par an à des réflexions collectives avec ses collègues, afin d'aborder les enjeux liés à sa pratique professionnelle, selon l'Analyse des Pratiques Professionnelles.

L'analyse des pratiques professionnelles est une méthode de réflexion collective qui offre aux professionnels de la petite enfance l'opportunité de prendre du recul sur la mise en oeuvre de leurs missions, de partager leurs expériences et d'approfondir leur réflexion face aux situations vécues. **Cette méthode est devenue un élément essentiel pour améliorer la qualité de l'accompagnement des enfants et des familles.**

QUELLES SONT LES CONDITIONS DES ANALYSES DES PRATIQUES ?

Selon l'article R. 2324-37 du code de la santé publique, le gestionnaire de tout établissement d'accueil de jeunes enfants doit organiser des sessions d'analyse de pratiques professionnelles pour les membres de l'équipe en charge de l'encadrement des enfants. Ces sessions doivent respecter les conditions suivantes :

- ⇒ 6 heures annuelles minimum, au moins une fois par trimestre, en-dehors de la présence des enfants.
- ⇒ Animation par un professionnel qualifié qui n'appartient pas à l'équipe en place
- ⇒ Groupes de 15 professionnels maximum
- ⇒ Confidentialité des échanges.



Quelles sont les différentes façons de participer à l'analyse des pratiques professionnelles ?

Il existe plusieurs façons de participer à l'analyse des pratiques professionnelles. Voici les principales méthodes utilisées dans le secteur de la petite enfance :

- ⇒ Les groupes de parole : rencontres régulières entre les professionnels de la petite enfance pour discuter de situations vécues et échanger sur leurs pratiques. Les professionnels peuvent partager leurs expériences, poser des questions et bénéficier du soutien de leur équipe.
- ⇒ Les supervisions individuelles : rencontres entre un professionnel et un superviseur pour réfléchir sur une situation spécifique. Cette méthode permet d'approfondir la réflexion sur des situations complexes et de recevoir un feedback personnalisé.
- ⇒ Les séances de formation : des moments de réflexion collective sur une thématique spécifique, permettent d'approfondir ses connaissances.

Le Centre de Gestion de l'Indre vous propose la mise en place de groupes d'analyse de pratiques sur-mesure avec sa Psychologue du Travail, Madeline BAUDET (m.baudet@cdg36.fr).

La vision d'Elodie COMBLET, responsable du Pôle Santé-Prévention du Centre de Gestion de l'Indre :

“ En travaillant ensemble, les agents peuvent trouver des solutions innovantes et adaptées à chaque situation, identifier leurs points forts et mettre en place des actions concrètes pour améliorer la qualité de l'accompagnement mis en œuvre.

L'instauration des groupes d'analyse des pratiques professionnelles favorise également la communication et la collaboration entre les professionnels. En travaillant ensemble, ils peuvent partager leurs expériences et apprendre les uns des autres, ce qui renforce la cohésion de l'équipe. ”

Retour d'expérience de Madeline BAUDET, Psychologue du travail du Centre de Gestion de l'Indre.

Le Groupe d'Analyse des Pratiques Professionnelles (GAPP) est une méthode d'analyse du travail qui permet aux individus de se retrouver lors d'un temps d'échange en tant que collectif de travail.

La méthodologie GAPP permet aux agents de s'extraire de leur quotidien de travail pour devenir des observateurs de leur activité.

Cette prise de hauteur mobilise l'intelligence individuelle et collective. Ainsi, l'individu n'est plus seul face aux difficultés rencontrées. Le collectif devient alors une ressource pour développer une meilleure compréhension des situations de travail, outiller les agents pour mieux appréhender les difficultés, développer des compétences et mettre en débat les pratiques.

Ce dialogue entre pairs, permet une auto-régulation de l'activité dans une recherche de sens et de qualité du travail.

Cette mobilisation du collectif de travail permettrait de diminuer certains facteurs de risques psychosociaux et ainsi de préserver la santé des agents.

Cette méthode d'analyse du travail favorise la coopération et la confiance, diminue le sentiment d'isolement, interroge les agents sur la qualité du travail et le service rendu aux usagers, redonne du sens au travail, favorise la reconnaissance des compétences et développe la créativité par la résolution de problématiques de manière innovante.

Ainsi, le GAPP apparaît comme un outil permettant de mettre en débat le métier pour le faire évoluer face aux changements sociétaux, tout s'inscrivant dans une dynamique de prévention des risques professionnels.



VISIONNAGE DES IMAGES PAR LES AGENTS COMMUNAUX

ENQUETE ADMINISTRATIVE OBLIGATOIRE

Pour rappel, [la Loi « pour une sécurité globale » du 25 mai 2021](#) a ouvert la possibilité à des agents des collectivités, non membres de la police municipale, de visionner les images prises sur la voie publique par les caméras de vidéoprotection.

Conformément à [l'article L.132-14-1 du Code de la sécurité intérieure](#), ces agents doivent obligatoirement être « agréées par le représentant de l'Etat ».

À NOTER :

Cet agrément peut être « retiré ou suspendu » par le Préfet après consultation de l'autorité territoriale voire suspendu sans consultation « en cas d'urgence ».

[Une circulaire du 16 avril 2024](#) détaille la procédure qui doit être appliquée par les Préfets pour procéder à ces habilitations, et les règles de mise en oeuvre des enquêtes administratives qui devront être conduites. Ces enquêtes sont diligentées par le SNEAS (Service National des enquêtes administratives de sécurité), qui dépend de la police nationale. Après un premier agrément, les préfets devront diligenter une nouvelle enquête tous les 5 ans, ou plus tôt si cela apparaît nécessaire.

LES RENCONTRES TERRITORIALES

Prochainement, les Rencontres Territoriales 2024 : Réservez votre journée !

Le Centre de Gestion part, chaque année, sur le territoire à la rencontre des secrétaires de mairie, responsables RH et élus dans le cadre des Rencontres Territoriales qui se dérouleront sur une journée de 9h15 à 16h30 :

⇒ **Mardi 1^{er} octobre à Argenton-sur-Creuse**

⇒ **Mardi 8 octobre à Palluau-sur-Indre**

⇒ **Mardi 15 octobre à Vatan**



CALENDRIERS

CALENDRIER DES CST ET F3SCT

DATES DES RÉUNIONS	DATE LIMITE RÉCEPTION DES DOSSIERS*
Lundi 10 juin 2024 CST	-
Lundi 24 juin 2024 F3CST	lundi 3 juin 2024
Lundi 16 septembre 2024 CST	lundi 19 août 2024
Lundi 14 octobre 2024 F3CST	lundi 30 septembre 2024
Lundi 18 novembre 2024 CST	lundi 21 octobre 2024

CALENDRIER DES CAP ET CCP

DATES DES RÉUNIONS	DATES LIMITES DE RÉCEPTION DES DOSSIERS*
Mardi 11 juin 2024	-
Mardi 17 septembre 2024	Mardi 13 août 2024
Mardi 5 novembre 2024	Mardi 8 octobre 2024

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

CALENDRIER DES CONSEILS MÉDICAUX

CONSEIL MÉDICAL RESTREINT	CONSEIL MÉDICAL PLÉNIER
Jeudi 20 juin 2024	Jeudi 4 juillet 2024
Jeudi 18 juillet 2024	Jeudi 26 septembre 2024
Jeudi 19 septembre 2024	Jeudi 28 novembre 2024
Jeudi 17 octobre 2024	
Jeudi 14 novembre 2024	
Jeudi 19 décembre 2024	