

SANTÉ

MIEUX AMÉNAGER SON POSTE DE TRAVAIL

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, dans le cadre de ses compétences en matière de prévention des risques au travail, préconise des gestes simples à adopter pour éviter différentes complications, notamment des troubles musculo-squelettiques.



Cela est moins anodin qu'il n'y paraît. En effet, un poste de travail mal adapté peut avoir des conséquences sur la santé de l'agent. Répétitivité des gestes et postures maintenues ou inconfortables peuvent entraîner des affections des muscles, tendons, ligaments et nerfs. Plusieurs formes de troubles musculo-squelettiques sont susceptibles d'apparaître comme le syndrome du canal carpien, la tendinite ou bien encore la tendinopathie de l'épaule. C'est pourquoi, le Dr Céline Spinosa-Allouche, collaborateur-médecin, Anna Falsone, infirmière en santé au travail, et Jérémie Riocreux, Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) / référent handicap au CDG 83, souhaitent sensibiliser les agents des collectivités et établissements publics sur les bons gestes à adopter.

Positionnement et posture

Le premier réflexe à avoir est de bien positionner son poste informatique : stores aux fenêtres, écran perpendiculaire à celles-ci afin de limiter les reflets et contre-jour, ainsi qu'une distance écran-fenêtre adaptée. La posture de l'agent ne doit pas être non plus négligée : réglage de la hauteur du siège avec un angle du coude à 90° sur la table, dos soutenu par le dossier, avant-bras appuyés sur le rebord de la table et enfin, pieds posés à plat au sol ou sur un repose-pied.

« La position de l'écran est également importante, souligne Jérémie Riocreux. L'agent doit être à une distance suffisante de l'écran, qui doit être incliné et plus bas si l'on porte des lunettes à verres progressifs. »



[Consulter la fiche pratique](#)



La situation de handicap

Le CDG 83 rappelle que des dispositifs existent pour accompagner les agents en situation de handicap, comme la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou les aides financières du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Ces dispositifs s'inscrivent dans les étapes du maintien dans l'emploi en cas de problème de santé : aménagement de poste, changement d'affectation, période de préparation au reclassement puis reclassement, afin d'éviter une situation d'invalidité. »

Pour plus d'informations, rendez-vous sur notre site Internet : www.cdg83.fr

ACTUALITÉ JURIDIQUE

Les modalités d'attribution de la prime du pouvoir d'achat exceptionnelle

Les modalités dans la FPT sont fixées par le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023.

Dans quelles conditions le montant de la prime allouée aux agents peut être minoré ?

Le décret prévoit un barème qui comporte sept tranches correspondant chacune à un montant de prime. L'organe délibérant détermine le montant de prime par tranche. Les montants bruts versés sont plafonnés entre 800 euros pour la première tranche de rémunération (inférieur ou égale à 23 700 euros) et 300 euros pour la dernière tranche (inférieure ou égale à 39 000 euros).

Le montant, fixé dans la limite du plafond, peut être réduit uniquement dans le cas prévu par l'article 5 dudit décret, le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023. Toute autre réduction est illégale.

Par exemple, un agent public ayant été employé 6 mois sur 12 percevra la moitié du montant de la prime de pouvoir d'achat. Il en est de même pour un agent employé sur une quotité de travail de 50 % sur la totalité de la période de référence, qui percevra également la moitié du montant de la prime.

Pour plus de détails : [note DGCL du 15 novembre 2023 à ce sujet](#).

Autre lien utile : [la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle versée à compter du mois d'octobre](#).

Les modalités au niveau de la paie :

Pour la paie, il est nécessaire de calculer la rémunération servant de référence au calcul de la prime sur la période donnée, à savoir : traitement indiciaire brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, différentes primes et indemnités.

Sont exclus de la base de la rémunération :

L'indemnité de la garantie individuelle du pouvoir d'achat, les heures supplémentaires dans la limite du plafond d'exonération, la prise en charge partielle de titre de transport, les activités accessoires (sauf s'il s'agit de l'employeur principal) et vacances, le forfait mobilité durable.

Le versement de la prime est conditionné par des plafonds. La délibération peut ainsi définir des montants inférieurs mais elle ne peut déterminer des critères d'attribution autres que ceux de la rémunération et de la période de référence.

L'article 7 du décret impose une limite de versement au 30 juin 2024. Une nouvelle rubrique de paie est donc paramétrée afin de saisir le montant défini par l'autorité territoriale.

SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES : LE CDG 83 MOBILISÉ

Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes Handicapées, le CDG 83 a participé à de nombreux événements organisés par les acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé et du handicap du Var.

Le CDG 83, représenté par Émilie Soléan, chargée de projet contrat d'apprentissage public aménagé, a ainsi participé le 20 novembre dernier à « Essai transformé » organisé par Pole emploi / Cap emploi Hyères où 3 tables rondes étaient organisées sur les thèmes : Emploi et handicap, mesure et dispositif d'aide au recrutement, attentes employeurs et candidats.

Le 21 novembre, le CDG 83 a participé à la matinée handisport à St Maximin organisée par Pôle emploi / Cap Emploi Brignoles et Saint-Maximin. Cette matinée s'est déroulée sous forme d'ateliers : parcours à l'aveugle, parcours en fauteuil, atelier langage des signes et jeux Handipoursuite. À l'issue de ces ateliers, des entretiens plus formels ont eu lieu pour d'éventuels recrutements.

Enfin, lors du salon de la transition numérique, le CDG 83 a pu rencontrer ses partenaires du handicap en participant à l'Afterwork organisé par l'ADAPT et les acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé et du handicap du Var.

Duo Day

Le 23 novembre, le Centre de Gestion a participé,

à l'instar des années précédentes à l'opération Duo Day.

Deux personnes en situation de handicap ont été ainsi reçues à l'accueil du standard et au service de la Bourse de l'Emploi.

Cette opération permet depuis 6 ans aux employeurs publics et privés de découvrir les atouts et les qualités professionnelles des personnes en situation de handicap, tout en offrant l'opportunité à ces dernières de découvrir un environnement de travail, et de lutter contre les préjugés.

En chiffres

- ✓ 16 Collectivités dont 3 collectivités non affiliées au CDG ont participé à ce challenge ainsi que les services de l'État avec la Préfecture du Var ;
- ✓ 63 offres de Duo ont été publiées sur le site national ;
- ✓ 57 Duo ont pu être concrétisés.

Les personnes accueillies au CDG83 bénéficient à présent d'un suivi conjoint avec Cap Emploi 83.

« Choisir le service public »

Cette même journée, un atelier « choisir le service public » a été organisé pour le Pôle Emploi du Cannet des Maures. Dix personnes en situation de handicap ont bénéficié d'informations sur les modes de recrutement dans la Fonction Publique et le contrat d'apprentissage public aménagé dédié aux travailleurs handicapés.

COLLECTIVITÉS

ASSOUPLISSEMENT DES MODALITÉS DE CALCUL DES QUOTAS DE PROMOTION INTERNE

La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Le décret vient assouplir ce mécanisme de contingentement, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux.

A compter du 1er janvier 2024, il réduit le nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaire pour permettre une promotion interne : on passe de trois à deux recrutements nécessaires pour ouvrir un poste pour la promotion interne. La règle alternative permettant d'appliquer ce quota évolue de 5% de l'effectif à 8% de l'effectif des agents en contrat à durée indéterminée et des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois considéré.

La durée pour appliquer les clauses de sauvegarde en cas de recrutement de fonctionnaires en trop faible quantité est également diminuée de quatre à deux ans.

➔ Décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale.



Après l'édition de journaux de paie permettant de calculer la base de la rémunération de chaque agent, il faut exclure les rappels des mois antérieurs au 1 juillet 2022 et prendre en compte les rappels de rémunération postérieurs au 30 juin 2023 qui concernent la période de référence.

COMMUNICATION

Journée de la laïcité : un kit de communication pour les collectivités et établissements publics

Le 9 décembre dernier, en vertu de la loi du 24 août 2021, l'ensemble de la Fonction Publique était invité à célébrer la journée de la laïcité. Depuis l'installation du collège référent déontologue et laïcité, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale est devenu l'un des acteurs majeurs dans la défense de ce principe.

Ainsi, à l'occasion de la journée de la laïcité, le Centre de Gestion du Var a transmis à l'ensemble des collectivités et établissements publics du département un kit de communication comprenant :

- Une affiche du référent déontologue et laïcité CDG 83 ;
- Deux modèles d'affiche sur la journée de la laïcité dont une avec un QR code pour diriger vers une vidéo réalisée par le CDG 83 ;
- Une affiche « laïcité » avec un QR code menant à une FAQ dédiée ;
- Une veille juridique spéciale journée de la laïcité ;
- Le programme concernant la webconférence nationale de la journée de la laïcité organisée par l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG) ;
- Les fiches thématiques de l'Observatoire de la laïcité (remplacé par le Comité interministériel de la laïcité) ;
- La charte de la laïcité

Retrouvez notre kit communication / laïcité sur notre site Internet : www.cdg83.fr

Les missions du collège référent déontologue laïcité. Depuis le 1er avril 2022, le CDG 83 propose aux collectivités et établissements affiliés (ou ayant signé la convention socle) et leurs agents, les missions de référents déontologues et laïcité. Ces missions sont assurées par un collège en charge d'assurer :

- Le conseil aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité (situations individuelles ou sur des questions d'ordre général) ;
- La sensibilisation des agents publics au principe de laïcité ;
- L'organisation de la journée de la laïcité qui se tient chaque année le 9 décembre ;
- La rédaction d'un rapport annuel.