



# Les mardis du statut : Webinaire

Bonjour

## Bienvenue au webinaire du CDG31

Pour une meilleure expérience, vos micros sont automatiquement coupés. Nous vous invitons à utiliser le Tchat pour poser vos questions.

Les questions spécifiques qui concerneraient des situations individuelles sont à poser directement à l'adresse :

[carrieres@cdg31.fr](mailto:carrieres@cdg31.fr)



# Le recrutement des agents recenseurs et la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)



21 novembre 2023



# Le recrutement des agents recenseurs



# Références juridiques :

---

- Code général des collectivités territoriales, articles L. 2122-21 et R. 2151-1 à R. 2151-4 ;
- Code général de la fonction publique ;
- Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité ;
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population ;
- Décret n° 2003-561 du 23 juin 2003 portant répartition des communes pour les besoins du recensement de la population ;
- Arrêté du 5 août 2003 portant application des articles 23 et 24 du décret n°2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population.



# Propos introductifs :

---

Dans le cadre des opérations de recensement de la population qui se dérouleront courant janvier/février 2024, vous devez désigner deux catégories d'agents :

- **le coordonnateur communal de l'enquête,**
- **et le ou les agents recenseurs.**

Le CDG31 a mis à disposition sur son site internet un livret mis à jour sur le recrutement des agents recenseurs, avec également des modèles spécifiques pour ces deux catégories d'agents :

- Arrêté de nomination du coordonnateur communal,
- Délibération portant désignation du coordonnateur communal,
- Délibération emploi non permanent - accroissement saisonnier/temporaire d'activité,
- Délibération recrutement vacataire,
- CDD accroissement saisonnier/temporaire d'activité,
- Contrat de vacation.

Pour toutes questions relatives aux modalités de rémunération des agents recenseurs et aux cotisations, nous vous invitons à nous saisir directement sur l'adresse : [carrieres@cdg31.fr](mailto:carrieres@cdg31.fr)



# Le statut des agents concernés par le recensement

## 1. Le coordonnateur communal :

Il est l'interlocuteur de l'INSEE pendant toute la durée du recensement. Il met en place la logistique et la communication du recensement et assure la fonction et l'encadrement des agents recenseurs.

Le coordonnateur de l'enquête peut être :

- Le maire ou tout autre élu local ;
- un agent de la collectivité.

## 2. Les agents recenseurs :

Aucun texte réglementaire ne précise le statut des agents recenseurs.

**La commune est entièrement libre de ses choix quant au nombre d'agents recenseurs.**



**Ne peuvent être recrutés comme agents recenseurs :**

- les élus de la commune ;
- les personnes en congé parental ;
- les agents travaillant à temps partiel quelle que soit la fonction publique ;
- les personnes en cessation progressive d'activité (CPA) ;
- les personnes en congé de fin d'activité ;
- les préretraités dans le cadre de l'ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi) ;
- les préretraités en préretraite progressive.



| Situation principale de l'agent   | Situation si l'agent est recenseur   |
|---|--|
| Agent titulaire, stagiaire et contractuel <b><u>dans votre collectivité</u></b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ être déchargé d'une partie de ses fonctions et garder sa rémunération habituelle ;</li> <li>▪ bénéficiaire de repos compensateurs en contrepartie des heures consacrées au recensement ;</li> <li>▪ être rémunéré en heures complémentaires et/ou supplémentaires.</li> </ul>   |
| Agent titulaire, stagiaire et contractuel <b><u>dans une autre collectivité</u></b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Activité accessoire d'intérêt général après autorisation de son employeur principal ;</li> <li>▪ Contrat de droit public sur le fondement de l'article L.332-23.1° et de l'article L.332-23.2° du CGFP ;</li> <li>▪ Ou vacation ;</li> <li>▪ Cumul d'emplois <b>dans la limite de 40h15/hebdomadaire.</b></li> </ul>  |
| Agent en contrat aidé de droit privé <b><u>dans votre collectivité</u></b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Heures complémentaires ou supplémentaires, dans la limite des heures garanties par le Code du travail.</li> </ul>   |
| Agent en contrat aidé de droit privé <b><u>dans une autre collectivité</u></b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contrat de droit public sur le fondement de l'article L. 332-23.1° et de l'article L.332-23.2° du CGFP ;</li> <li>▪ Ou vacation.</li> </ul>   |
| Demandeur d'emplois   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tâches d'intérêt général au sens des articles L.5425-9 et R. 5425-19 du Code du travail ;</li> <li>▪ Cumulable avec les allocations chômage sous réserve de ne pas excéder 50 heures par mois (<u>prendre l'attache de Pôle Emploi</u>) ;</li> <li>▪ Contrat de droit public sur le fondement de l'article L.332-23.1° et de l'article L.332-23.2° du CGFP ;</li> <li>▪ Ou vacation.</li> </ul> |
| Retraités   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contrat de droit public sur le fondement de l'article L.332-23.1° et de l'article L.332-23.2° du CGFP ou vacation ;</li> <li>▪ Prendre l'attache de la caisse de retraite de l'agent pour vérifier les possibilités de cumul.</li> </ul>  |



# Temps d'échange







# La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat ( GIPA)



# Références juridiques :

---

- Décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- Circulaire d'application du 13 juin 2008 du Ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique ;
- Décret n° 2023-778 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.



# Propos introductifs :

Le dispositif de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) est applicable depuis le 21 février 2008, et mis en place jusqu'en 2023 **afin de compenser les pertes du pouvoir d'achat des agents publics constatées sur une période de référence de quatre ans.**

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC), hors tabac, en moyenne annuelle sur la même période.

**Pour la mise en œuvre de la G.I.P.A. en 2023, la période de référence est fixée**  
**du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.**

**Il convient d'apprécier chaque année, au cas par cas, le droit des agents à percevoir la GIPA.**

**L'octroi de la GIPA a un caractère obligatoire, aucune délibération n'est à prendre pour son versement.**



**En revanche, un arrêté formalisant le versement est pris individuellement.**  
*(cf. modèle sur le site du [cdg31.fr](http://cdg31.fr)).*

**L'indemnité n'est versée qu'une seule fois par an, au titre de l'année pendant laquelle l'agent remplit les conditions pour en bénéficier.**

**Soit pour la GIPA 2023 avant le 31/12/2023.**



# Sommaire

---

- I. Les bénéficiaires de la GIPA
- II. Les conditions d'attribution
- III. Les modalités de versement
- IV. En pratique
- V. Foire aux questions
- VI. Temps d'échange





# I. Les bénéficiaires de la GIPA



# I. Les bénéficiaires

## 1. Les agents concernés :

- **Fonctionnaires titulaires et stagiaires ;**
- **Agents publics contractuels recrutés sur contrat à durée indéterminée et rémunérés par référence expresse à un indice ;**
- **Agents publics contractuels recrutés sur contrat à durée déterminée et employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés, par référence expresse à un indice ;**
- **les fonctionnaires bénéficiaires d'un maintien d'indice à titre personnel :** il convient d'effectuer le calcul de la GIPA sur la base de T.I.B. effectivement perçu (« indice maintenu ») aux deux bornes (QE n°77430 du 20/12/2011 ) ;
- **les fonctionnaires détachés :** l'indice pris en compte est celui du cadre d'emplois d'accueil. Si ce détachement intervient au cours de cette période, les IM pris en compte sont celui de l'emploi d'origine puis celui de l'emploi de détachement.

**Les fonctionnaires et les agents contractuels doivent, à chaque borne de la période de référence de 4 ans, être restés respectivement fonctionnaires et agents contractuels.**



Cette condition n'est pas opposable aux agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.352-4 (personnes en situation de handicap) et L.326-10 (PACTE) du Code général de la fonction publique.



# I. Les bénéficiaires

## 2. Les agents exclus :



- Les contractuels nommés fonctionnaires stagiaires au cours de la période de référence ;
- Les fonctionnaires en congé de formation professionnelle ;
- Les agents en position statutaire non rémunérée pendant plus d'un an sur la période de référence (disponibilité, congé parental, ...) ;
- Les agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence ;
- Les agents ayant subi sur une des périodes de référence, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse de traitement indiciaire (abaissement d'échelon ou rétrogradation) ;
- Les fonctionnaires détachés sur un emploi contractuel (collaborateur de cabinet) qui réintègrent leur grade d'origine au cours de la période de référence ;
- Les fonctionnaires rémunérés sur la base d'un indice détenu au titre d'un emploi fonctionnel sur une année borne de la période de référence;
- Les agents contractuels qui perçoivent une rémunération qui n'est pas calculée et établie en référence à un indice (vacataires, etc..) ;
- Les agents de droit privé (apprentis, contrats aidés, ...).





## II. Les conditions d'attribution





## II. Les conditions d'attribution

### ✓ **Condition de rémunération :**

- **Les fonctionnaires territoriaux doivent détenir**, un grade dont l'indice terminal est inférieur ou égal à la hors échelle B - IM 1067 ;
- **Les agents contractuels doivent être rémunérés** sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors-échelle B – IM 1067 .

### ✓ **Condition d'ancienneté :**

- **Les fonctionnaires territoriaux doivent avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence** de quatre ans prise en considération.
- **Les agents contractuels doivent avoir été employés de manière continue par le même employeur public**, sur la période de référence de quatre ans prise en considération.

### ➤ **En cas de mobilité :**

**Si un fonctionnaire change d'employeur** au sein de la fonction publique territoriale ou si un fonctionnaire d'Etat est transféré en application de la loi du 13 août 2004, entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022, **il appartient à l'employeur chez lequel l'agent se trouve au 31 décembre 2022 de lui verser la garantie sur la base**, le cas échéant, des informations transmises par le précédent employeur.

Si la mobilité a lieu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, c'est à l'ancien employeur de verser l'indemnité.





## III. Les modalités de versement



# III. Les modalités de versement

✓ **La formule permettant de calculer l'indemnité 2023 est la suivante :**

$$\text{GIPA} = ((\text{IM au 31/12/2018} \times 56,2323) \times (1+0,0819)) - (\text{IM au 31/12/2022} \times 57,2164).$$

**Valeur annuelle du point d'indice en 2018 :** 56,2323 euros

**Valeur annuelle du point d'indice en 2022 :** 57,2164 euros

**Taux inflation :** + 8,19 %

Le TIB pris en compte correspond aux IM détenus aux 31/12/2018 et 31/12/2022. On ne tient donc pas compte :

- De l'Indemnité de Résidence,
- Du Supplément Familial de Traitement,
- De la NBI,
- Du Complément de traitement indiciaire et des primes ou indemnités.

➤ **Exemple :**

Un agent contractuel recruté sur le grade d'adjoint administratif depuis le 1<sup>er</sup> juin 2018 avec :

IM au 31/12/2018 : 370

IM au 31/12/2022 : 370

GIPA 2023 =  $(370 \times 56,2323) \times (1+0,0819) - (370 \times 57,2164) = 1339,89 \text{ €}$



**Nous vous invitons à utiliser le simulateur suivant pour calculer les montants de la GIPA pour les agents concernés :** [www.service-public.fr/simulateur/calcul/GIPA](http://www.service-public.fr/simulateur/calcul/GIPA)



# III. Les modalités de versement

## ✓ Cas particuliers des agents à temps partiel et temps non complet :

- Pour les agents travaillant à temps partiel, le montant de l'indemnité est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31/12/2022.

En reprenant l'exemple de la diapositive précédente : agent contractuel sur le grade d'adjoint administratif avec un IM 370. L'agent sollicite un temps partiel au 15/12/2022 pour 1 an à hauteur de 50 % .

**Au 31/12/2022** sa quotité travaillée est de 50 % - GIPA 2023 :  $1339,89 \times 50\% = 669,95 \text{ €}$

**Ou**

L'agent est à temps partiel du 01/12/2018 au 30/11/2022, et reprise à temps complet le 10/12/2022.

**Au 31/12/2022** sa quotité travaillée est de 100% - GIPA 2023 :  $1339,89 \text{ €}$

- Pour les agents à temps non complet et ayant un employeur unique, le montant de l'indemnité est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31/12/2022.

**Exemple :**

Au 31/12/2018 il travaille à TNC 20 h et au 31/12/2022 à TNC 25 h.

**Au 31/12/2022** sa quotité travaillée est de  $25/35^{\text{ème}}$  GIPA 2023 :  $339,89\text{€} \times (25/35) = 957,06 \text{ €}$

- Pour les agents à temps non complet et ayant plusieurs employeurs, pour chaque employeur l'agent est éligible à la GIPA pour la quotité travaillée au 31/12/2022.

**Exemple :**

Employeur A : Au 31/12/2022 - TNC 10 h

Employeur B : Au 31/12/2022- TNC 20 h

Employeur A :  $1\ 339,89\text{€} \times (10/35) = 382,83 \text{ €}$  - Employeur B :  $1\ 339,89\text{€} \times (20/35) = 765,65 \text{ €}$



# III. Les modalités de versement

## ✓ Le délai de prescription de la GIPA :

Hypothèse où l'agent a perçu moins que ce qu'il devait percevoir ou n'a rien perçu alors qu'il était éligible à la GIPA.

Dans ce cadre, **la régularisation en cas d'oubli et/ou d'erreur est OBLIGATOIRE : il s'agit d'un DROIT pour les agents éligibles.**

Pour ce faire, les sommes dues par l'employeur territorial sont prescrites si elles n'ont pas été payées **dans un délai de 4 ans** décompté à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis. **Il s'agit de la prescription quadriennale.**

Dès lors, **au regard des règles de prescription, en cas de régularisation à faire :**

- la GIPA 2018 et les GIPA antérieures ne peuvent plus être régularisées ;
- la GIPA 2019 peut être régularisée au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023 : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ce n'est plus possible ;
- la GIPA 2020 peut être régularisée jusqu'au 31 décembre 2024 ;
- la GIPA 2021 peut être régularisée jusqu'au 31 décembre 2025 ;
- la GIPA 2022 peut être régularisée jusqu'au 31 décembre 2026 ;

**RAPPEL** : la GIPA 2023 doit être OBLIGATOIREMENT versée au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023 (en cas d'erreur ou d'oubli, sa régularisation est possible jusqu'au 31 décembre 2027).





## IV. En pratique



## IV. En pratique

1. Recensement des agents bénéficiaires ;
2. Vérification des conditions d'octroi (rémunération et ancienneté) ;
3. Relever les indices majorés de ces agents au 31/12/2018 et au 31/12/2022 ;
4. Vérifier les quotités travaillées au 31/12/2022 ;
5. Calculer le montant de l'indemnité à l'aide du simulateur : [www.service-public.fr/simulateur/calcul/GIPA](http://www.service-public.fr/simulateur/calcul/GIPA) ;
6. Etablir un état liquidatif des bénéficiaires pour le comptable ;
7. Arrêté d'attribution de la GIPA ;
8. Versement sur le bulletin de salaire de l'indemnité GIPA 2023 **avant le 31 décembre 2023.**



# V. Foire aux questions



## 1. Les congés pour indisponibilités physiques sont-ils à prendre en compte ?

Pour le congé de longue maladie et le congé de longue durée, le calcul de l'indemnité ne tient pas compte des diminutions de traitement qui s'opèrent (pas de prise en compte du demi-traitement).

## 2. Les agents en TPT et l'indemnité de la GIPA ?

Les agents perçoivent l'intégralité de leur traitement, aucun abattement n'est opéré pour le versement de la GIPA.

## 3. Mon agent est parti en retraite, dois-je lui verser la GIPA 2023 ?

Tout dépend de la date de son départ en retraite. Si votre agent est parti en retraite avant le 31 décembre 2022, votre agent ne remplit pas les conditions puisqu'il ne détenait plus d'indice au 31 décembre 2022, vous ne lui versez donc pas la GIPA.

S'il est parti au cours de l'année 2023, il convient d'apprécier son droit à GIPA.

## 4. Mon agent titulaire est en disponibilité, dois-je lui verser la GIPA 2023 ?

Non, vous ne versez pas la GIPA si l'agent est en disponibilité à la date du 31 décembre 2022. Si l'agent a été en disponibilité à l'intérieur de la période de référence et qu'il remplit les conditions, vous ne lui versez la GIPA que si la disponibilité a été inférieure à un an.

## 5. A quoi correspond la hors échelle B ?

Elle correspond aux grilles indiciaires par exemple des administrateurs hors classe, ingénieur en chef hors classe, ou encore des médecins hors classe. Il s'agit de l'IM 1067.

## 6. Un agent contractuel qui a bénéficié de plusieurs contrats successifs auprès d'employeurs différents est-il éligible à la GIPA ? Non car la condition d'employeur « unique » n'est pas respectée.







## VI. Temps d'échange





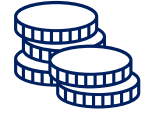
# Actualités juridiques

**M**  
**S!**

21 novembre 2023

# II - Actualités juridiques

## 👉 **Prime pouvoir d'achat : décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 :**



Il est possible d'instaurer cette prime par délibération après avis préalable du Comité Social Territorial.

La mise en place de cette prime est donc **FACULTATIVE**.

**Les agents publics peuvent prétendre à cette prime à condition de remplir 3 conditions cumulatives :**

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à **une date antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023** ;
- Être employés et rémunérés par **un employeur public au 30 juin 2023** ;
- Avoir perçu **une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023**.

La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024 par l'employeur public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023.



## II - Actualités juridiques

L'organe délibérant détermine le montant de la prime dans la limite d'un plafond prévu par tranche de rémunération dans laquelle se situe l'agent

| Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 | Montant de la prime de pouvoir d'achat<br>(à préciser dans la limite des plafonds fixés par le décret) |
|--|--|
| Inférieure ou égale à 23 700 €   | .....<br>(800 € maximum)   |
| Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €                                      | .....<br>(700 € maximum)   |
| Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €                                      | .....<br>(600 € maximum)   |
| Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €                                      | .....<br>(500 € maximum)   |
| Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €                                      | .....<br>(400 € maximum)   |
| Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €                                      | .....<br>(350 € maximum)   |
| Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €                                      | .....<br>(300 € maximum)   |

**Le CDG31 a mis en ligne sur son site internet : un modèle délibération, d'arrêté d'attribution de la prime et un modèle de saisine du CST, ainsi qu'une note d'information sur la prime pouvoir d'achat,**



## II - Actualités juridiques

---

### 👉 **Jurisprudence de la CJUE, affaire du 2 mars 2023, C-477/21 :**

Selon cette jurisprudence, le repos hebdomadaire doit s'additionner au repos journalier.

En raison des garanties minimales prévues par le décret n°2000-815 du 25 août 2000, cela induit qu'un agent doit bénéficier chaque semaine d'un **repos de 46h**.

Cela correspond à la durée du repos hebdomadaire de 35h à laquelle on ajoute la durée du repos quotidien de 11h.

Par exemple :

Un agent intervient lors d'une astreinte le samedi à 15h.  
Il ne pourra pas reprendre son service avant le lundi 13h.



## II - Actualités juridiques

---

### 👉 **Jurisprudence de la CAA de Toulouse, 29 novembre 2022, n°20TL20483:**

Selon cette jurisprudence, les agents annualisés en arrêt maladie voient leurs journées de travail décomptées sur la base d'un forfait de 7 heures.

Ainsi, pour un agent annualisé à temps complet, une journée d'absence en raison d'un congé de maladie est réputée valoir 7 heures de travail, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures.



# II - Actualités juridiques

---

## ***Livrets et notes à venir prochainement :***

1. Une note sur la prime pouvoir d'achat,
2. Une note sur le capital décès,
3. Mise à jour du livret sur le recrutement des agents recenseurs,
4. Mise à jour du livret sur le droit syndical,
5. Mise à jour du livret sur les astreintes et permanences,
6. Mise à jour du livret sur le CET,
7. Mise à jour du livret sur le don de jours de repos à un agent public.





---

## Service Expertise juridique statutaire

Mél : [carrieres@cdg31.fr](mailto:carrieres@cdg31.fr)

---


## Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne

590, rue Buissonnière – CS 37666 – 31676 LABEGE CEDEX

Tel : 05 81 91 93 00 – Fax : 05 62 26 09 39

Site internet : [www.cdg31.fr](http://www.cdg31.fr)





Centre de Gestion  
de la Fonction Publique  
Territoriale  
de la Haute-Garonne

© CDG 31. Tous droits réservés. [2023].  
Toute exploitation commerciale est interdite