

LU dans la PRESSE

du 1^{er} au 13 février 2015

Vous pouvez lire tous ces articles de façon linéaire ou en cliquant sur le titre qui vous intéresse depuis le sommaire ci-dessous. Une fois la lecture de votre article terminée, cliquez sur « *retour au sommaire* » en bas de chaque page...

FO

Au sommaire :

1 - Modalités de calcul de pensions au bénéfice de ces agents ou de leurs ayants cause

2 - « Une feuille de route 2015-2020 à laquelle les agents participeront » – François Deluga

3 - Formation des assistants de prévention, des conseillers de prévention et des agents chargés des fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité

4 - Centres de gestion : la Cour des comptes préconise une modulation du taux de cotisation

5 - Mettre un coup d'accélérateur pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

6 - Les nouvelles modalités de calcul de la GIPA

1 - Modalités de calcul de pensions au bénéfice de ces agents ou de leurs ayants cause

Publié le 03/02/2015

Par Brigitte Menguy

dans : La Gazette Textes officiels RH, TO parus au JO

En application de la loi du 28 décembre 2011 de finances pour 2012, un décret prévoit de nouvelles modalités de répartition de la pension de réversion entre orphelins ainsi que de nouvelles modalités de calcul de la pension de retraite et de la rente viagère d'invalidité.

L'ensemble des pensions de réversion attribuées aux orphelins est de même montant, indépendamment du nombre d'enfants issus de chaque union successive du fonctionnaire décédé.

Les pensionnés invalides peuvent désormais bénéficier de la majoration pour enfant dans les mêmes conditions et limites que les pensionnés valides.

Le décret étend l'application de ces dispositions aux fonctionnaires relevant de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ainsi qu'aux personnels relevant du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Le décret entre en vigueur le 1er janvier 2012, pour son application aux fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat et militaires relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite ou de leurs ayants cause. Il s'applique à compter des mensualités de pension dues au titre de janvier 2012.

Pour les fonctionnaires relevant de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ainsi que les personnels relevant du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ou leurs ayants cause, le texte s'applique à compter des mensualités de pension dues au titre de février 2015. Toutefois, pour les bénéficiaires dont la pension serait diminuée du fait de l'application du nouveau dispositif, le montant de la pension sera maintenu jusqu'à la notification du nouveau montant et le trop-perçu ne sera pas reversé.

REFERENCES

Décret n°2015-103 du 2 février 2015, JO du 3 février

INTERVIEW

2 - « Une feuille de route 2015-2020 à laquelle les agents participeront » – F. Deluga

Publié le 06/02/2015

Mis à jour le 09/02/2015

Par Emmanuelle Quémard

dans : La Gazette A la une, A la une emploi, A la Une RH, Actu Emploi, France, Toute l'actu RH

François Deluga, maire (PS) du Teich (Gironde) a été reconduit à la tête du Centre national de la fonction publique territoriale le 28 janvier. Il évoque pour la Gazette des communes les grandes lignes de son action pour les six ans à venir.

Après un premier mandat mené tambour battant, quel est aujourd'hui votre état d'esprit ?

Il est certain que nous ne travaillerons pas à un rythme aussi rapide et fort que lors de mon précédent mandat 2009-2014, alors que le CNFPT était confronté aux préconisations du rapport de la Cour des comptes de 2011, à l'application de la loi du 19 février 2007 et à la problématique du 1 %.

On ne relancera pas de nouveau PND (projet national de développement), cela n'est pas nécessaire, toutes les réformes ont été faites. Nous allons être davantage dans la consolidation, voire la réorientation, de ce qui a été fait. Nous allons prendre plus de temps pour débattre, réfléchir et mettre en œuvre.

En outre, il y a beaucoup de nouveaux administrateurs et nous allons leur laisser le temps de s'approprier le fonctionnement de l'institution. Je prévois d'ailleurs à la veille du prochain conseil d'administration du 18 février de réunir l'ensemble des administrateurs et des membres du conseil national d'orientation au cours d'un séminaire.

Concrètement, quelle est la feuille de route pour 2015-2020 ?

Je veux d'abord lancer une phase de concertation et de débat d'environ six mois, avec tous les agents (le CNFPT compte 2400 agents), pour leur permettre de participer à l'élaboration de cette nouvelle feuille de route, ceci avant le conseil d'administration de septembre.

Je souhaite que nous nous penchions sur la qualité des formations, d'un point de vue pédagogique et organisationnel.

De même, il nous faut améliorer les relations avec les collectivités et les agents, et veiller à la qualité du travail en interne. Je vais, dans ce but, rencontrer l'ensemble de nos partenaires parmi lesquels les associations d'élus, telles que l'AMF, l'ADF, l'ADCF, etc. Ce qui n'a pas été le cas dans le cadre du PND.

Où en est le projet de l'Inet 2020 ?

Un travail plus précis, à partir notamment des 50 pistes proposées, sera effectué avant l'été en lien avec le conseil national d'orientation et le conseil d'administration. Je rappelle, par ailleurs, que l'Inet va accueillir en 2015 la première promotion des conservateurs territoriaux des bibliothèques et celle des futurs administrateurs territoriaux ayant réussi l'examen professionnel organisé par le CNFPT.

L'attachement du CNFPT à la promotion des valeurs du service public, que vous avez réitéré lors de vos vœux le 28 janvier, se traduira de quelle manière en 2015 ?

A la suite des événements tragiques du début de l'année, le Premier ministre et le gouvernement ont rappelé que la laïcité était « le cœur de la République ». Ce message concerne directement les agents

des services publics. C'est la raison pour laquelle la laïcité sera l'une des grandes causes nationales de l'établissement cette année.

Les vice-présidences renouvelées

Lors du conseil d'administration du 28 janvier, les administrateurs ont également élu les vice-présidents du CNFPT, Muriel Sauvegrain, adjointe au maire d'Orléans, chargée des ressources humaines, des affaires administratives et des marchés publics, et Christophe Couderc, secrétaire de la Fédération CGT des services publics, respectivement pour les collèges des représentants des collectivités territoriales et des personnels.

Le 11 février, la présidence du conseil national d'orientation exercée jusque-là par Didier Rosez, secrétaire général de la fédération FO des personnels des services publics et de santé, sera également renouvelée.

FO

3 - Formation des assistants de prévention, des conseillers de prévention et des agents chargés des fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité

Publié le 06/02/2015

Par Brigitte Menguy

dans : La Gazette Textes officiels prévention-sécurité, Textes officiels RH, TO parus au JO

Un arrêté est relatif à la formation obligatoire des assistants de prévention, des conseillers de prévention et des agents chargés des fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Les assistants de prévention n'ayant pas suivi la formation préalable prévue par l'arrêté du 3 mai 2002 relatif à la formation préalable à la prise de fonctions et à la formation continue des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans la fonction publique territoriale ainsi que les conseillers de prévention, désignés en application des dispositions de l'article 4 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, reçoivent une formation préalable à leur prise de fonction d'une durée de :

- cinq jours pour les assistants de prévention
- sept jours pour les conseillers de prévention

La formation porte notamment :

- pour les assistants de prévention, sur l'acquisition des bases et repères nécessaires au premier exercice de la fonction et la capacité d'intervenir dans le cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels
- pour les conseillers de prévention, sur l'acquisition d'une bonne compréhension de son rôle et de ses missions de conseiller de prévention et la capacité à animer une démarche de prévention des risques professionnels

La formation doit aussi faciliter le transfert des acquis en situation professionnelle par la définition, par chaque participant, d'un plan d'action opérationnel adapté à son contexte d'intervention.

La durée de la formation continue au profit des assistants de prévention et des conseillers de prévention est fixée à deux journées l'année suivant leur prise de fonctions et au minimum à un module de formation les années suivantes.

Cette formation a pour but notamment de permettre aux intéressés de parfaire leurs compétences et d'actualiser leurs connaissances en matière de santé et de sécurité.

Les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité, désignés en application des dispositions de l'article 5 du décret du 10 juin 1985 susvisé, reçoivent une formation préalable à leur prise de fonctions d'une durée de seize jours.

La formation prévue à l'article précédent porte notamment sur l'acquisition des connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leurs missions. Elle doit aussi faciliter le transfert des acquis de formation en situation professionnelle.

Ces formations peuvent être dispensées sous forme de cours, de travaux pratiques, d'études de cas ou de visites.

Les formations sont organisées par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par tout autre organisme mentionné à l'article 23 de la loi n°84- 594 du 12 juillet 1984.

Le suivi des formations précitées donne lieu à l'établissement d'une attestation délivrée par l'organisme ayant assuré la formation et précise la durée de celle-ci ainsi que les thèmes abordés.

Les compétences acquises dans l'exercice des fonctions d'assistant et de conseiller de prévention doivent pouvoir être valorisées dans le parcours professionnel des agents, notamment dans le cadre de

dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'arrêté du 3 mai 2002 relatif à la formation préalable à la prise de fonctions et à la formation continue des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans la fonction publique territoriale est abrogé.

REFERENCES

Arrêté du 29 janvier 2015, JO du 6 février

FO
TER
RITO

[RETOUR au SOMMAIRE](#)

4 - Centres de gestion : la Cour des Comptes préconise une modulation du taux de cotisation

Publié le 11/02/2015

Par Agathe Vovard

dans : La Gazette A la Une RH, France, Toute l'actu RH

Les centres de gestion ont développé des missions facultatives qui ne sont pas de leur compétence, et ont dégagé des excédents financiers très importants, très supérieurs à leurs besoins, relève dans son rapport public annuel la Cour des comptes, qui préconise principalement une modulation du taux de cotisation pour les collectivités territoriales.

C'est un nouveau carton jaune pour les centres de gestion. Après un rapport de l'inspection générale de l'administration sur l'organisation et les missions rendu public l'été dernier, la Cour des comptes consacre une partie de son rapport public annuel à ces établissements publics locaux. Ces derniers se sont « écartés de leurs missions historiques de vecteur de l'unification de la FPT pour devenir des plateformes de mutualisation de certaines prestations de service à destination des petites collectivités sans tenir compte, ni de l'offre publique ou privée existante, ni des règles de la commande publique », souligne-t-on dans le rapport.

Interprétation extensive - La Cour invite ainsi les CDG à se recentrer sur leur cœur de métier. Elle déplore l'interprétation extensive de la possibilité pour les centres de gestion de proposer des missions facultatives. L'assistance à l'archivage communal ainsi que le conseil juridique sont notamment pointés du doigt. Parfois, les collectivités bénéficiaires de prestations juridiques s'adressent directement aux centres de gestion, au mépris des obligations générales de publicité et de mise en concurrence, selon le rapport.

En réponse aux critiques de la Cour des comptes, les centres de gestion examinés (neuf centres de gestion ont été examinés pour ce rapport à vocation nationale : Rhône, Puy-de-Dôme, Ain, Savoie, Haute-Savoie, Isère, Drôme, Ardèche, Loire) invoquent le fait que la mutualisation entre collectivités est désormais reconnue au niveau communautaire et organisée par le droit national. Et ce principe ayant présidé lors de la création des CDG, et compte tenu de la théorie du « in house », les collectivités peuvent se passer de publicité et de mise en concurrence pour faire appel aux prestations des centres.

Recul des services de l'Etat - Si le marché concurrentiel était abondant, « comment expliquer que 220 employeurs territoriaux du Rhône adhèrent à ce service facultatif ? » s'insurge aussi la présidente du CDG du Rhône dans sa réponse écrite, vantant les avantages de la mutualisation du coût pour les collectivités.

Enfin, pour les centres de gestion, les missions facultatives développées par eux répondent aux demandes des collectivités, parfois depuis de nombreuses années, « dans le contexte actuel de recul des services de l'Etat ».

Le rapport recommande donc de préciser l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 qui porte sur les missions facultatives. Une préconisation à laquelle le ministère des Finances indique souscrire. Les ministères de l'Intérieur et de la Décentralisation, qui font une réponse écrite commune, estiment de leur côté que « les missions effectivement exercées par les centres de gestion et qui ne devraient pas l'être ne trouvent pas leur explication dans une rédaction peu précise de l'article 25 qui semble d'ores et déjà laisser peu de marges d'interprétation ».

Ressources abondantes, très supérieures aux besoins - La deuxième principale critique de la Cour des comptes a trait aux excédents dégagés par les CDG : « Le développement des missions facultatives et des prestations de services, associé à des missions obligatoires financées par une cotisation obligatoire généralement fixée à son taux maximum (0,8 % de la masse salariale), ont conduit les centres de gestion à dégager des ressources abondantes, très supérieures à leurs besoins. »

Elle déplore « la persistance d'un financement globalisé des missions due à une comptabilité analytique insuffisante » (70 % de taux de déploiement dans les CDG).

Le rapport préconise que les centres modulent le taux de cotisation, et évoque la possibilité de ne plus adosser ce dernier à la masse salariale. Pour la Cour, le stock de ces excédents et leur augmentation régulière « contrastent avec les efforts demandés aux collectivités et la situation financière tendue de certaines d'entre elles ».

L'IGA avait aussi souligné « un manque préjudiciable de transparence sur les questions budgétaires » et préconisé une baisse des cotisations et une modification de l'assiette.

Dans sa réponse à la Cour, Bercy explique partager la recommandation d'une modulation du taux de cotisation, proposition qui, « dans un contexte de recherche d'économies et de maîtrise des finances publiques, permettrait de réduire les charges des collectivités sans porter atteinte aux équilibres financiers des centres de gestion ».

De son côté, les ministères de l'Intérieur et de la Fonction publique rappellent que les conseils d'administration des CDG, composés de représentants des élus locaux, ont compétence pour décider de la modulation du taux, et que les centres de gestion « disposent de tous les outils juridiques pour fixer leurs besoins financiers et participer à l'effort de maîtrise des finances publiques ».

Ils formulent une autre proposition : imposer la présentation, par le président du CDG, d'un rapport sur l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses et des effectifs ainsi que sur la gestion de la dette avant l'examen du budget du centre de gestion.

Quant à la possibilité de déconnecter le taux de la masse salariale, la réforme ne semble pas dans les projets. Cette piste doit selon ces ministères « faire l'objet d'une étude complémentaire, afin d'éviter la mise en œuvre d'une procédure trop complexe et déstabilisante pour les centres de gestion ».

Projets d'investissement et nouveaux services - Les CDG indiquent de leur côté que ces mannes financières leur permettent de mener à bien des projets d'investissement, tels que de nouveaux locaux, et de proposer de nouveaux services. Ils insistent sur les missions nouvelles qui leur ont été confiées, comme les instances médicales notamment.

Certains CDG ont enfin déjà décidé d'opérer une baisse de la cotisation, en Ardèche et dans la Loire (0,75 % de la masse salariale) et dans la Drôme (0,70 %) par exemple.

Lacunes dans l'analyse prospective - Le rapport souligne enfin des lacunes dans l'analyse prospective de l'emploi public territorial. « Les différents travaux réalisés ne rendent pas compte de façon prospective des effectifs et jouent un rôle modeste en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines des collectivités », un constat déjà mis en avant dans le rapport public annuel de la Cour en 2012.

L'organisation territoriale en débat

La Cour se prononce en faveur d'une régionalisation pour les centres de gestion, relevant que « l'échelon départemental est de moins en moins pertinent ». « Le développement de coordinations régionales permet des économies d'échelle et l'échelon régional apparaît pertinent pour certaines missions », souligne-t-on.

Un scénario évoqué également dans le rapport de l'inspection générale de l'administration.

Dans sa réponse écrite, l'Ardèche insiste sur l'efficacité de l'échelon du département, citant le cas du CNFPT Drôme-Ardèche qui a « conduit à éloigner les fonctionnaires de la formation ». Pour ce CDG, la proposition, « une fois de plus, renforcerait l'inégalité entre territoriaux d'un département à un autre ».

Le rapport évoque également l'échelon de l'intercommunalité comme pertinent pour assumer certains aspects de la gestion des agents des communes membres. Là encore, la proposition est loin de faire l'unanimité. Pour le CDG de la Loire, cela risquerait d'introduire des iniquités entre les agents. L'établissement public local prône l'adhésion de toutes les collectivités du département à un bloc insécable rénové, proposition figurant dans le rapport de l'IGA.

Désaffiliation massive à craindre - Le centre de gestion du Rhône insiste de son côté sur le fait que le projet de loi Notre – qui prévoit de relever le seuil de constitution des intercommunalités – « porte les

germes d'une désaffiliation massive de futurs grands EPCI susceptibles de porter atteinte à l'unicité de la FPT dans l'application du statut dont les centres de gestion sont aujourd'hui les meilleurs garants ». « Les CDG gèrent, au niveau national, 50 % des agents territoriaux employés dans 98 % des collectivités et établissements publics locaux. La baisse de ce chiffre conduirait inéluctablement à un développement de pratiques « hétérogènes » et à une décrédibilisation certaine de la FPT et de la décentralisation », ajoute-t-il.

Le centre de gestion de la Haute-Savoie dit aussi s'étonner « que l'on demande aux centres de gestion de s'inscrire dans un cadre territorial élargi alors qu'à l'issue de la réforme territoriale, actuellement en débat au Parlement, il subsistera 3 académies, 3 ressorts de tribunal administratif, et 3 délégations du CNFPT sur la future région Rhône-Alpes-Auvergne, ce qui induira inévitablement des coûts supplémentaires eu égard aux complexités administratives engendrées et aux difficultés à unifier les orientations stratégiques ».

Le ministère se borne lui à indiquer qu'« une réflexion sur l'évolution de l'organisation territoriale des centres de gestion devra être conduite dans le cadre de la réforme territoriale ».

REFERENCES

[Le rapport complet](#)

[RETOUR au SOMMAIRE](#)

5 - Mettre un coup d'accélérateur pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

Publié le 11/02/2015

Par Agathe Vovard

dans : La Gazette A la une, A la une emploi, A la Une RH, Actu Emploi, Dossiers Emploi, France, Toute l'actu RH

Les progrès sont perceptibles, mais trop lents, quant à l'accès à l'emploi dans la fonction publique, pour les personnes handicapées. Pour le dixième anniversaire de la loi du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) organisait le 10 février un colloque sur le thème « ensemble pour relever les défis de l'égalité ». Le chemin qui reste à parcourir est long, spécialement dans le public, malgré les progrès.

« Les choses avancent mais à un rythme incroyablement lent », a résumé lors de son intervention lors de cette journée organisée par le FIPHFP, Didier Fontana, administrateur du conseil scientifique du fonds et ancien président de l'instance.

Le constat est sans appel quant à l'accès à l'emploi des personnes handicapées, dix ans après la loi qui instaure le fameux taux de 6 % de personnes handicapées parmi les effectifs de toute structure de 20 personnes au moins.

« Il y a un avant et un après, mais la loi n'a pas tenu toutes ses promesses. Les progrès sont davantage perceptibles dans le domaine de l'éducation que pour l'emploi », a notamment souligné Philippe Bas, sénateur (UMP), président de la commission des lois du Sénat et ancien ministre délégué aux Personnes handicapées.

Discrimination numéro un dans la fonction publique

La fonction publique est particulièrement montrée du doigt. Certes, le taux d'emploi y est plus élevé que dans le privé. Mais « le handicap et l'état de santé constituent les premiers motifs de saisine du Défenseur », a souligné Patrick Gohet, adjoint au Défenseur des droits chargé de la lutte contre les discriminations. Les agents sont en effet confrontés à de nombreuses difficultés : lenteur des employeurs à apporter une réponse, difficultés de reclassement, non-renouvellement de contrats, etc.

L'action du FIPHFP (accompagnement, financement, etc.) est par tous saluée, mais Philippe Nicolle, directeur adjoint du fonds, a énuméré plusieurs écueils quant à cette structure, telles que la complexité juridique, la « grave crise de gouvernance » lors de l'installation du fonds, et la rapidité avec laquelle les équipes ont dû élaborer les moyens d'actions (catalogue des aides, guides employeurs et systèmes de gestion). « 80 % des aides disponibles actuellement ont été créées entre septembre 2006 et septembre 2007 », a insisté le responsable.

Inquiétude quant à la pérennité du FIPHFP

Plusieurs intervenants ont également fait part de leur inquiétude quant à la pérennité du fonds, faisant notamment référence aux rumeurs périodiques de fusion avec son homologue du secteur privé, l'Agefiph, ainsi qu'à l'incertitude financière. Le gouvernement a en effet opéré dans le cadre de la loi de finances de 2015 une ponction de 29 millions d'euros sur le FIPHFP.

« L'argent de ce fonds est un sanctuaire. Y toucher constitue un coup de canif dans le contrat. Il est vital que le système continue de fonctionner avec toutes les composantes du dispositif », a insisté Philippe Bas.

Didier Fontana a lui aussi expliqué craindre « une période de recul des moyens financiers à disposition », de « régression », et s'est dit « inquiet pour l'avenir ».

Pour André Montané, président du comité national du FIPHFP et vice-président du conseil général de l'Ariège, le taux de 6 % de personnes handicapées employées « va rapidement devenir obsolète, et il faut réfléchir dès maintenant à de nouveaux critères ».

En effet, en l'état actuel des choses, le fonds étant alimenté par une taxe versée par les employeurs qui sont en-deçà de ce taux, une fois cet objectif atteint, les ressources du fonds pourraient devenir nulles !

Enfin, les défis pour le fonds et les acteurs de l'emploi des personnes handicapées s'annoncent nombreux. Pour Martine Carillon-Couvreur, vice-présidente de la commission des affaires sociales de l'Assemblée et députée de la Nièvre, il est urgent de penser à de nouveaux métiers et de nouvelles formes d'accompagnement, de miser sur l'innovation et soutenir la recherche et développement, etc. : « L'entrée dans l'emploi de nouvelles personnes porteuses de handicap sera d'autant plus aisée que des outils novateurs seront à leur disposition. »

Objectif : maintien dans l'emploi, progression de carrière
Patrick Gohet a particulièrement insisté sur les questions de maintien dans l'emploi et de progression de carrière comme objectifs pour une véritable politique d'inclusion. Ainsi par exemple, la deuxième convention entre le FIPHFP et les Hospices civils de Lyon, signée en 2013, comporte un nouveau volet par rapport à la première convention.

Celui-ci porte sur la reconversion professionnelle, a expliqué Sandrine Poirson-Schmitt, DRH adjointe de cette structure où une centaine de personnes porteuses de handicap arrivent ou partent par an. « Notre problématique principale, c'est le maintien dans l'emploi. »

[RETOUR au SOMMAIRE](#)

6 - Les nouvelles modalités de calcul de la GIPA

Publié le 13/02/2015

Par Jean-Marc Joannès

dans : La Gazette Textes officiels RH, TO parus au JO

Pour la période de référence fixée du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 5,16 %
- valeur moyenne du point en 2010 : 55,425 3 euros
- valeur moyenne du point en 2014 : 55,563 5 euros

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

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Soit G, le montant de la garantie individuelle, la formule servant à déterminer le montant versé est la suivante :

$G = \text{TIB de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{TIB de l'année de fin de la période de référence}.$

L'inflation prise en compte pour le calcul résulte de l'IPC (hors tabac), sur la période de référence. Elle est exprimée en pourcentage.

L'inflation résulte de la différence constatée entre la moyenne annuelle de l'IPC (hors tabac) aux années de début et de fin de la période de référence selon la formule suivante :

$\text{Inflation sur la période de référence} = (\text{Moyenne IPC de l'année de fin de la période de référence} / \text{Moyenne IPC de l'année de début de la période de référence}) - 1.$

Le TIB de l'année pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

Sont exclus de la détermination du montant de la garantie l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents.

Les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour l'application de cette formule.

Références

Arrêté du 4 février 2015, JO du 13 février 2015

[RETOUR au SOMMAIRE](#)