SYNDICAT AUTONOME DES PRÉFECTURES
ET DE L'ADMINISTRATION CENTRALE
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

LETTRE D'INFORMATION

AUTOMNE 2022

SOMMAIRE

Revalorisation du point d'indice de la fonction publique de 3,5 % depuis le 1er juillet 2022 2

Revalorisation de la carrière des agents de catégorie B 3

Complément indemnitaire annuel (CIA) 2022 5

Chantiers de convergence : les aides à la restauration 6

Accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.....7

Le Code général de la fonction publique (CGFP) 8

Bon à savoir : 9

*** Prorogation de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) pour l'année 2022 ..... 9**

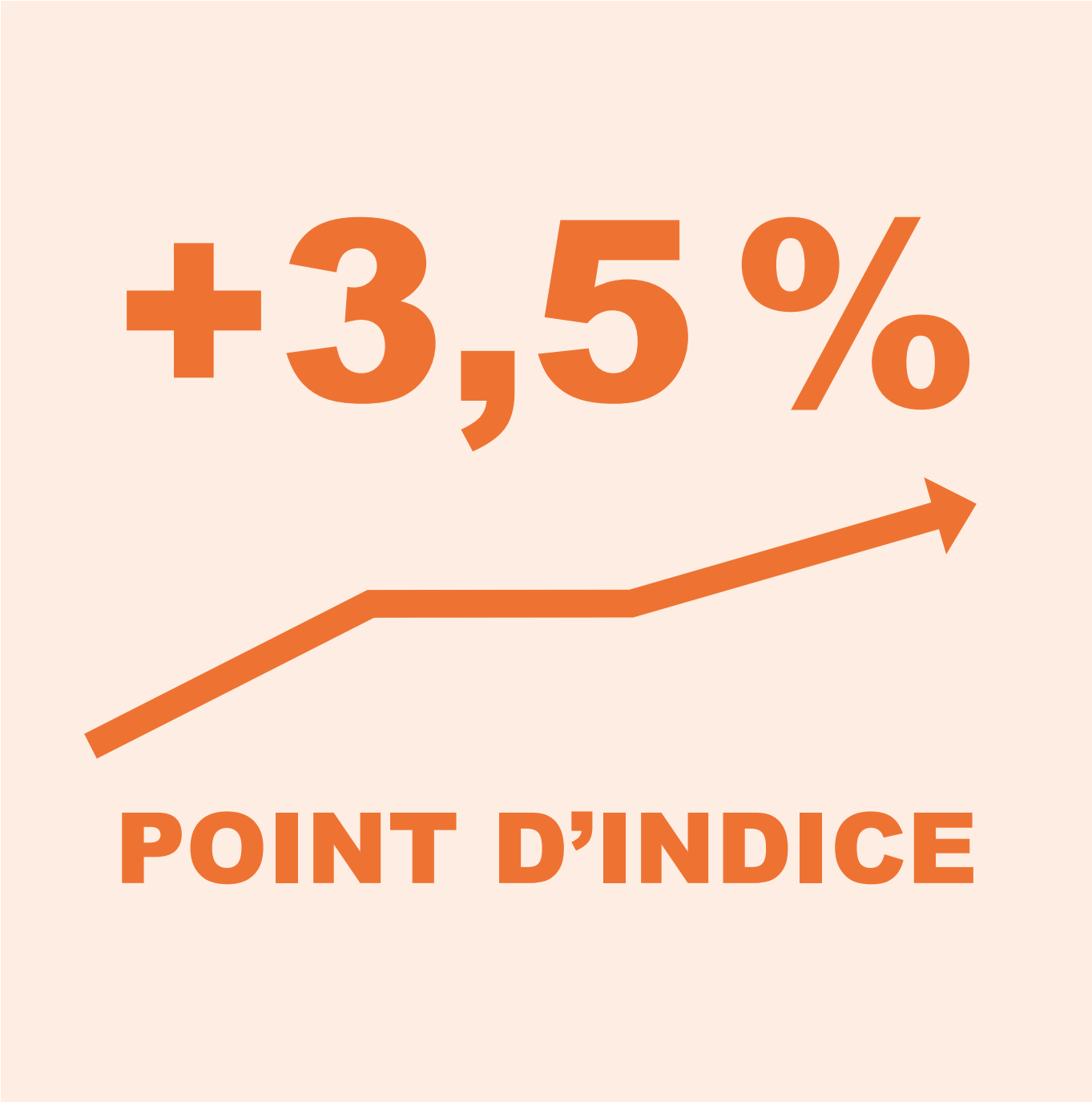
*** La campagne de mobilité au « fil de l'eau » 9**

*** Congés de maladie et congés annuels 9**

SAPACMI : Syndicat Autonome des Préfectures et de l'Administration Centrale du Ministère de l'Intérieur.

11 Rue des Saussaies - 75008 Paris • Directeur de la publication : Richard RIBES
Tél : 01 40 07 23 95 • sapacmi@interieur.gouv.fr • www.sapacmi.fr

REVALORISATION DU POINT D'INDICE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE 3,5 % DEPUIS LE 1ER JUILLET 2022



L'augmentation du point d'indice de 3,5 % est effective au 1er juillet 2022.

Suite à la publication au journal officiel du décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022, la valeur du point d'indice de la fonction publique a été revalorisée de 3,5 % à compter du 1er juillet 2022.
La valeur du point d'indice passe de 4,68601 € à 4,85002 €. En résumé, le minimum de traitement (indice majoré 352) est porté à 1 707,21 € par mois (contre 1 649,48 € auparavant) et à 20 486,54 € par an (contre 19 793,77 €).

Qui est concerné ?

Tous les personnels, fonctionnaires, contractuels en CDD ou CDI, sont concernés par cette augmentation. Elle s'applique sur le traitement brut de la feuille de paie. L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, pour les agents ayant deux enfants ou plus, tous deux indexés au point d'indice sont également impactés par cette mesure.

REVALORISATION DE LA CARRIÈRE DES AGENTS DE CATÉGORIE B

Ces mesures pour la catégorie B décidées par le ministère de la transformation et de la Fonction publiques lors de la conférence salariale du 28 juin 2022 ont pour objectif de revaloriser le début de la carrière des agents publics de catégorie B en procédant à la révision du nombre et de la durée des premiers échelons des premier et deuxième grades de catégorie B et en revalorisant l'indice des premiers échelons. Elles sont applicables à compter du 1er septembre 2022.

Pour le 1er grade correspondant à la classe normale de secrétaire administratif et contrôleur des services techniques

- La durée des 4 premiers échelons est fixée à 1 an au lieu de 2 ans ce qui ramène la durée du grade à 26 ans au lieu de 30 ans.
- Gains en points d'indices sur les 4 premiers échelons (+4, +7, +6 et +2 points)

SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE / CONTRÔLEUR DES SERVICES TECHNIQUES DE CLASSE NORMALE		
Échelon	Durée	Indice
	échelon	majoré
1er échelon	1 an	356
2e échelon	1 an	359
3e échelon	1 an	361
4e échelon	1 an	363
5e échelon	2 ans	369
6e échelon	2 ans	381
7e échelon	2 ans	396
8e échelon	3 ans	415
9e échelon	3 ans	431
10e échelon	3 ans	441
11e échelon	3 ans	457
12e échelon	4 ans	477
13e échelon		503

Pour le deuxième grade : correspondant à la classe supérieure de secrétaire administratif et contrôleur des services techniques

- les 2 premiers échelons sont fusionnés avec un passage de 13 à 12 échelons. La durée des nouveaux échelons 1 et 2 est réduite à 1 an au lieu de 2 ans ce qui ramène la durée du grade à 26 ans au lieu de 30 ans.
- Le nouveau premier échelon est revalorisé d'un point d'indice.

SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE / CONTRÔLEUR DES SERVICES TECHNIQUES DE CLASSE SUPÉRIEURE		
Échelon	Durée	Indice
	échelon	majoré
1er échelon	1 an	363
2e échelon	1 an	369
3e échelon	2 ans	379
4e échelon	2 ans	390
5e échelon	2 ans	401
6e échelon	2 ans	416
7e échelon	3 ans	436
8e échelon	3 ans	452
9e échelon	3 ans	461
10e échelon	3 ans	480
11e échelon	4 ans	504
12e échelon		534

REVALORISATION DE LA CARRIÈRE DES AGENTS DE CATÉGORIE B (SUITE)

Le reclassement dans les deux grades se fera ainsi qu'il suit :

Ancienne situation dans le premier grade	Nouvelle situation dans le premier grade	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
Échelons	Échelons	
13e échelon	13e échelon	Ancienneté acquise
12e échelon	12e échelon	Ancienneté acquise
11e échelon	11e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
8e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	4e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
3e échelon	3e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
2e échelon	2e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise

Ancienne situation dans le deuxième grade	Nouvelle situation dans le deuxième grade	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée de l'échelon d'accueil
Échelons	Échelons	
13e échelon	12e échelon	Ancienneté acquise
12e échelon	11e échelon	Ancienneté acquise
11e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise
8e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	2e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
2e échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté

COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) 2022		
CATÉGORIE	MONTANT MOYEN	
	SERVICES DÉCONCENTRÉS HORS ÎLE-DE-FRANCE	SERVICES CENTRAUX ET SERVICES DÉCONCENTRÉS ÎLE-DE-FRANCE
A	CAIOM/CST : 1 180 €	CAIOM/CST : 1 250 €
	Attaché principal/Ingénieur principal des services techniques : 1 060 €	Attaché principal/Ingénieur principal des services techniques : 1 130 €
	Attaché/Ingénieur : 880 €	Attaché/ingénieur : 910 €
B	SACE/CCE : 690 €	SACE/CCE : 740 €
	SACS/CCS : 640 €	SACS/CCS : 690 €
	SACN/CCN : 590 €	SACN/CCN : 640 €
C	AAP1/ATP1 : 520 €	AAP1/ATP1 : 590 €
	AAP2/ATP2 : 520 €	AAP2/ATP2 : 590 €
	AA/ATIOM : 520 €	AA/ATIOM : 590 €
CORPS	MONTANT MAXIMUM	
	SERVICES DÉCONCENTRÉS HORS ÎLE-DE-FRANCE	SERVICES CENTRAUX ET SERVICES DÉCONCENTRÉS ÎLE-DE-FRANCE
Corps des attachés	Groupe 1 : 1 860 €	
	Groupe 2 : 1 660 €	
	Groupe 3 : 1 560 €	
	Groupe 4 : 1 460 €	
Corps des ingénieurs ST	Groupe 1 : 1 860 €	
	Groupe 2 : 1 660 €	
	Groupe 3 : 1 460 €	
Corps des secrétaires administratifs	Groupe 1 : 1 360 €	
	Groupe 2 : 1 310 €	
	Groupe 3 : 1 240 €	
Corps des contrôleurs ST	Groupe 1 : 1 360 €	
	Groupe 2 : 1 310 €	
	Groupe 3 : 1 240 €	
Corps des adjoints administratifs	Groupe 1 : 1 240 €	
	Groupe 2 : 1 200 €	
Corps des adjoints techniques	Groupe 1 : 1 240 €	
	Groupe 2 : 1 200 €	

Rappel

Le versement du CIA est facultatif et n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.
L'attribution du CIA est liée à l'atteinte des objectifs déterminés dans l'entretien professionnel.
Plusieurs autres éléments pourront être appréciés par le chef de service, tels :
- La valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, sa connaissance du domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste et à coopérer avec des partenaires internes et externes, son implication dans les projets du service ou encore sa participation active à la réalisation des missions rattachées à l'environnement professionnel.
Les montants maximums sont destinés à prendre en compte des situations tout à fait particulières et ont un caractère exceptionnel.

Les montants moyens servent de valeurs de référence mais peuvent être modulés.

Les valeurs sont déterminées pour un temps plein, elles sont proratisées en fonction de la quotité de temps travaillé.

L'attribution du CIA doit respecter le protocole sur l'égalité H/F et une attention particulière doit être portée aux agents féminins en congé de maternité.

Dans le cadre de l'instruction du 27 décembre 2018 sur « l'attractivité des services étrangers » en préfecture, le montant moyen théorique du CIA des agents de guichet et d'encadrement sera majoré de 100 € pour les catégories A, 80 € pour les B et 70 € pour les C.

Pour les personnels des services techniques, un CIA collectif peut venir en complément du CIA individuel et être versé à certains agents d'une direction ou d'un service dans la limite de 250 euros par agent lorsqu'ils ont participé à la réalisation d'un projet collectif porté par le service ou fait l'objet de fortes sollicitations d'équipe et de sujétions collectives.

CHANTIERS DE CONVERGENCE : LES AIDES À LA RESTAURATION

Le travail et les négociations auxquelles ont pris une part active les organisations syndicales dans le cadre de la politique d'action sociale et des chantiers de convergence au sein de l'ATE (préfecture, sous-préfecture, DDI, SGC) ont permis quelques avancées en faveur des personnels en matière d'aides à la restauration notamment.

Quel sera le montant de l'aide à la restauration à compter du 1er septembre 2022 ?

La prestation interministérielle (PIM) sera augmentée à **1,38 €** à compter du 1er septembre 2022 (au lieu de 1,29 € actuellement) elle sera également élargie jusqu'à **l'indice majoré 534** (IM 484 actuellement),

L'aide complémentaire à la restauration a pour finalité de permettre à tous les agents de l'ATE (tous ministères) qui déjeunent dans un même restaurant de percevoir le même montant.

Cette aide sera généralisée à l'ensemble des personnels du MI à compter du 2e semestre 2022 (200 000 agents environ). Néanmoins, l'administration centrale et l'outre mer ne seront pas concernés.

Des espaces sociaux de restauration (ESR) en l'absence de restaurants administratifs :

Des dispositifs sont créés en faveur des personnels :

- investissement d'1 M€ en 2021 qui ont été reconduits en 2022 pour réhabiliter des lieux de restauration et de convivialité,

- amélioration des conditions des pauses repas des agents,

- l'ESR, une solution alternative pour les personnels du MI en horaires atypiques avec des dispositifs de conventionnement avec certains commerçants (boulangeries, snacks) ou des frigos connectés (distributeurs de boissons et repas).

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES AGENTS PUBLICS EN VUE DE FAVORISER LEUR ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Suite *à l'ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021* renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle, le ***décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022*** est venu préciser les modalités de sa mise en œuvre.

Ce décret prévoit des mesures relatives au renforcement de la formation mais également des mesures relatives à l'accompagnement personnalisé des agents.

L'objectif de ce décret est de favoriser l'évolution professionnelle des agents.
Pour cela, il prévoit notamment des dispositions destinées aux agents cités à l'article ***L 422-3 du code général de la fonction publique*** : à savoir les fonctionnaires ou agents publics contractuels les moins qualifiés, ceux en situation de handicap ainsi que ceux particulièrement exposés aux risques d'usure professionnelle pour lesquels :

- une priorité d'accès aux actions de formation est organisée
- les droits relatifs aux congés de formation professionnelle sont renforcés
- les modalités de mise en œuvre des congés pour bilan de compétences et pour validation des acquis de l'expérience sont adaptées
- les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle sont précisées

En outre, il définit pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle.
Il spécifie l'accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une offre de services formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle.
Il définit le cadre d'usage du bilan de parcours professionnel, introduit le plan individuel de développement des compétences et prévoit pour chaque agent public la possibilité de bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un employeur public ; cette période d'une durée de deux à dix jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée *ne peut être supérieure à vingt jours sur une période de trois ans permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.*

Le 1er mars 2022 est entré en vigueur le nouveau Code général de la fonction publique.

Il rassemble l'ensemble des textes législatifs (et en 2024 les textes réglementaires) applicables aux fonctionnaires et aux agents de droit public des trois versants de la fonction publique (État, hospitalier, territorial)

Pourquoi un code général de la fonction publique ?

Dans le secteur privé, tout le monde connaît le Code du travail. Dans la fonction publique, aucun code ne recensait les lois et règlements qui s'appliquent aux agents.

Ce code regroupe plus de 1 200 dispositions législatives jusqu'ici éparpillées, rendant ainsi plus lisible le droit applicable aux agents publics et simplifiant l'accès au droit.

Ainsi, désormais, toutes les dispositions des quatre Lois Le PORS dont découlait le statut des fonctionnaires sont réunies dans le Code général de la fonction publique (CGFP).

L'écriture du CGFP s'est réalisée à droit constant : aucune loi existante n'a été modifiée, mais leur contenu est recensé dans un document unique.

Il comporte **8 livres** (chacun comportant plusieurs titres). Les dispositions relatives à l'outre-mer sont incluses dans chacun des livres :

Livre Ier : Droits, obligations et protections

Il comprend les éléments définissant le cadre d'exercice des agents publics : les droits et libertés, les protections accordées aux agents publics, les obligations et la déontologie.

Livre II : Exercice du droit syndical et dialogue social

Il définit les éléments constitutifs du dialogue social ainsi que sa mise en œuvre : organismes consultatifs, négociation, exercice du droit syndical, rapport social unique.

Livre III : Recrutement

Il est consacré au recrutement des agents publics, fonctionnaires ou contractuels. Les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois de direction des trois versants sont traités dans un titre qui leur est consacré, tout comme les autres modalités d'accès aux trois versants de la fonction publique, tels que les recrutements sans concours ou les modalités spécifiques d'accès réservés aux militaires ainsi que les modalités d'emploi des personnes en situation de handicap ou encore le recours aux contractuels.

Livre IV : Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines

Il détaille les notions de corps, de cadres d'emplois, ainsi que de formation professionnelle des agents. Un titre est consacré au télétravail, un autre aux réorganisations de service.

Livre V : Carrière et parcours professionnels

Il précise les positions et mobilités, les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des agents ainsi que leurs possibilités d'avancement et de promotion. Le titre consacré à la discipline permet d'unifier les dispositions relatives aux sanctions disciplinaires dans les trois versants de la fonction publique. Il comprend également un titre consacré à la perte d'emploi.

Livre VI : Temps de travail et congés

Il permet de réunir de façon lisible toutes les dispositions relatives à ces thèmes, en particulier en matière de durée du travail et de congés (types, durée, modalités).

Livre VII : Rémunération et action sociale

Il rassemble les dispositions relatives à la rémunération des agents publics. Les avantages divers, notamment les logements de fonction, et la prise en charge des frais de déplacement sont inclus dans ce livre. Sont également inclus les éléments relatifs à l'action sociale : objectifs, prestations et gestion.

Livre VIII : Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail

Il comprend les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité mais aussi toutes les dispositions relatives à la prévention. Le titre II est consacré aux dispositifs de protections liées à la maladie, l'accident ou l'invalidité, similaires d'une fonction publique à l'autre.

PROROGATION DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA) POUR L'ANNÉE 2022

Le décret n° 2022-1101 du 1er août 2022 modifie le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat. Le texte réglementaire proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2022.

Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2022. À l'article 5 du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé : « Pour la mise en œuvre de la garantie en 2022, la période de référence est fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021 pour l'application de la formule figurant à l'article 3 ci-dessus, servant à déterminer le montant de la garantie versée. »

L'arrêté du 1er août 2022 fixe au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.
- taux de l'inflation : + 4,36 % ;
- valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 euros ;
- valeur moyenne du point en 2021 : 56,2323 euros.

Sont concernés par le dispositif de la GIPA : les administrations, les personnels civils de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements publics de santé et militaire et les personnels des cultes rémunérés par l'État dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle.

Vous trouverez sur le site du SAPACMI www.sapacmi.fr un simulateur qui vous permet de vérifier si vous y êtes éligible et pour quel montant.

L'indemnité est versée de manière automatique avec votre traitement. Elle est versée en une fois en fin d'année.

LA CAMPAGNE DE MOBILITÉ AU « FIL DE L'EAU » A REPRIS LE 25 JUILLET DERNIER

La campagne au fil de l'eau a repris le 25 juillet. Toutefois, suite au déroulement des élections professionnelles aucune affectation n'interviendra entre le 3 octobre et le 9 décembre 2022.

Les actes de candidatures s'effectuent via MOB-MI ou la PEP.

Nous vous rappelons que les fiches de postes et le recueil les candidatures se font par le biais de MOB-MI ou de la PEP qui vous permettra de compléter directement en ligne votre dossier et de faire les choix des postes (5 choix maximum). Néanmoins, le dossier papier devra toujours être transmis et assorti de l'avis hiérarchique.

Toutes les fiches de postes sont publiées sur MOB-MI ainsi que sur la place de l'emploi public (PEP) :

MOB-MI : https://ministereinterieur-employee.talent-soft.com/accueil.aspx?LCID=1036

https://www.place-emploi-public.gouv.fr/

N'hésitez pas à contacter le SAPACMI qui vous accompagnera dans vos démarches et fera le maximum pour faire aboutir votre demande.

Vous pouvez également télécharger tous les formulaires à compléter sur le site du SAPACMI : www.sapacmi.fr

---

CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS ANNUELS

Que deviennent les congés non pris pour cause de maladie ?

Les congés annuels sont accordés du 1er janvier au 31 décembre.

En principe, les congés non pris au 31 décembre sont perdus et ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'administration employeur.
Toutefois, si vous n'avez pas pu prendre tout ou partie de vos congés annuels en raison d'un congé de maladie, vos congés annuels non pris sont automatiquement reportés.

Ce report est limité à 4 semaines de congés sur une période de 15 mois maximum.

Ainsi, les congés non pris de l'année N peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N + 2.
S'ils ne sont pas pris au cours de cette période de 15 mois (notamment du fait d'une prolongation du congé de maladie), ils sont alors perdus et ne peuvent pas donner lieu à indemnisation.
Toutefois, si vous quittez définitivement la fonction publique après un congé de maladie sans avoir repris vos fonctions, vous bénéficiez d'une indemnité compensatrice de congé dans la limite de 4 semaines de congés.
Le report est accordé dans les cas suivants :

- **Congé de maladie ordinaire**
- **Congé pour accident de service ou maladie d'origine professionnelle**
- **Congé de longue maladie**
- **Congé de longue durée**
- **Congé de grave maladie**

Vous n'avez pas à faire de demande de report de vos congés annuels, votre service des ressources humaines vous les reporte automatiquement.

La prise des congés annuels reportés est soumise, comme toute prise de congés annuels, à l'accord de votre administration employeur.

**SYNDICAT AUTONOME DES PRÉFECTURES
ET DE L'ADMINISTRATION CENTRALE
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**

11 Rue des Saussaies - 75008 Paris
Tél : 01 40 07 23 95
sapacmi@interieur.gouv.fr • www.sapacmi.fr

CFE-CGC
SAPACMI
Syndicat Autonome des Préfectures
et de l'Administration Centrale du Ministère de l'Intérieur

Le + syndical