

1 - DECRET – Prolongation de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2023

[Lien : Décret n°2023-775 du 11 août 2023](#)

Entré en vigueur le 14 août 2023, le décret susmentionné proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2023.

Pour rappel, afin de compenser une perte de pouvoir d'achat, les agents des trois fonctions publiques peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité appelée « Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat » (GIPA). Les personnes bénéficiaires sont celles dont l'évolution du traitement brut indiciaire a été inférieure à celle de l'indice des prix à la consommation sur les 4 dernières années.

Pour l'année 2023, l'[arrêté du 11 août 2023](#) fixe la période de référence du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022, 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, à savoir :

- taux de l'inflation : + 8,19 % ;
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros ;
- valeur moyenne du point en 2022 : 57,2164 euros.

Cette indemnité est versée de manière automatique une fois par an, en fin d'année lorsque les éléments à prendre en compte pour son calcul sont connus.

Le site internet service-public.fr propose [un simulateur](#) qui permet de déterminer si l'agent a droit à la GIPA et, si oui, le montant qu'il percevra. Pour cela, il est nécessaire d'indiquer l'indice majoré (figurant sur le bulletin de salaire) détenu à la date du 31 décembre 2018 puis à celle du 31 décembre 2022.

2 - JURISPRUDENCES – Précisions sur la qualification de l'accident de travail en télétravail

Lien : [Cour d'appel d'Amiens, 15 juin 2023, n°022/00474](#)

Une salariée télétravaillait dans un bureau aménagé dans le sous-sol de son domicile. Dans la minute qui a suivi la fin de sa journée de travail (pointage effectué), celle-ci a chuté et s'est fracturé le coude. Elle a donc demandé que son accident soit considéré comme un accident de travail. Pour autant, l'accident de travail n'a pu être présumé car la salariée n'était pas en mesure de démontrer que l'accident a eu lieu en raison ou à l'occasion de son travail, celle-ci ayant déjà effectué son pointage de fin de journée et n'étant plus sous l'autorité de son employeur au moment des faits. Il revient donc à celle-ci de prouver le lien avec son activité professionnelle pour que son accident soit pris en charge par son employeur.

Lien : [Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, 4 mai 2023, n°22/00884](#)

Un salarié a perdu sa connexion internet lorsqu'il était en télétravail à cause d'un camion qui a heurté le panneau téléphonique se trouvant à proximité de son domicile. Le salarié est donc sorti sur la voie publique afin de discuter avec le conducteur lorsqu'un second véhicule a tiré sur les câbles déjà distendus, faisant ainsi tomber le poteau sur le salarié. Il demande donc la reconnaissance d'un accident de travail au motif qu'il est sorti pour les besoins de son activité professionnelle.

Pour autant, la CAA de Saint-Denis de la Réunion rejette la demande du salarié car l'incident étant survenu sur la voie publique, il n'était pas sur son lieu de travail. Ainsi, en interrompant sa mission, il n'était plus sous l'autorité de son employeur.

Ce qu'il faut retenir de ces deux arrêts : La présomption d'accident de travail ne peut pas trouver à s'appliquer pour un accident survenu en dehors des heures de télétravail ou en dehors de son lieu de télétravail. Le salarié devra alors démontrer l'existence d'un lien entre l'accident et son activité professionnel. A défaut, l'accident de travail ne pourra pas être retenu.

3 - REPONSE MINISTERIELLE – Précisions sur le délai de 6 ans pour transformer un CDD en CDI

dans la fonction publique territoriale

Lien : [Réponse à la question écrite n°06139, publiée dans le JO Sénat du 03 août 2023, page 4765](#)

Pour rappel, l'occupation des emplois permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements est en principe assurée par des fonctionnaires (art. L.311-1 CGFP). Or, par dérogation, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents selon certaines conditions (art. L.332-8 CGFP). Les agents sont alors recrutés en CDD, d'une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite maximale de six ans. Ce n'est donc qu'au terme de cette durée de six ans que, s'il est reconduit, le contrat devra l'être pour une durée indéterminée (art. L.332-9 CGFP).

A ce titre, il est précisé que les agents contractuels bénéficient de garanties leur permettant de disposer de droits relativement proches de ceux des fonctionnaires. Certaines dispositions visent à faciliter l'accès à l'emploi titulaire (par exemple, les agents contractuels ont la faculté de pouvoir présenter des concours internes). Aussi, des réformes sont intervenues depuis plusieurs années afin de professionnaliser les épreuves de concours dans le but de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle des agents.

A titre subsidiaire, il est mentionné que le projet de réforme de l'accès, des parcours et des rémunérations dans la fonction publique, lancé en 2023 par le ministre de la transformation et de la fonction publique, prêter une attention particulière aux agents contractuels s'agissant notamment de mieux prendre en compte leur parcours professionnel.