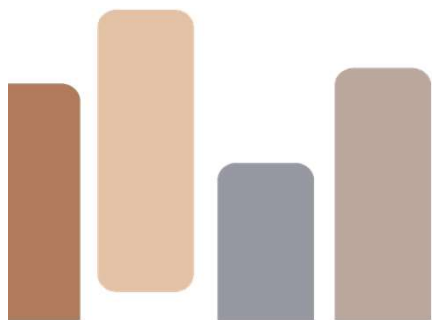




RENDEZ-VOUS STATUT

6 octobre 2022



Sommaire

1^{ère} partie – Présentation des services
« ACCOMPAGNEMENT SOCIAL », « ECOUTE ET
SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE », et « RECOURS
CONTRE TIERS » - *intervention réalisée par Gras Savoye*

2^{ème} partie – Les actualités statutaires :

Les évolutions du droit à la formation

Gestion des agents contractuels : du nouveau

Revalorisation des catégories B

Les dernières actus paye

1^{ÈRE} PARTIE

Présentation des services « Accompagnement social », « Soutien psychologique » et « Recours contre tiers »

Intervention réalisée par Gras Savoye

Sommaire



Service d'accompagnement Psychologique WPO



Service d'assistance sociale Lumanisy



Recours contre tiers responsable

Service d'accompagnement psychologique

Pourquoi ce dispositif et à qui est-il destiné ?

Les agents peuvent, au cours de leur vie, ressentir le besoin d'être écoutés et accompagnés pour dépasser des situations personnelles ou professionnelles difficiles ou traumatisantes.

Notre service d'accompagnement psychologique leur permet d'entrer en contact avec un psychologue clinicien par téléphone, Email, chat en ligne ou l'application mobile iConnectYou, afin de bénéficier d'une écoute attentive et de l'accompagnement d'un spécialiste pour les aider à surmonter des difficultés psychologiques liées à :

- **La vie professionnelle** : surcharge de travail, climat organisationnel instable, conflits interpersonnels, violences internes ou externes, maintien dans l'emploi, ...
- **La vie privée** : difficultés familiales, violence, divorce, maladie, solitude, deuil, ...
- **Les dépendances** : tabac, alcool, médicaments, jeux, alimentation, ...
- **Conseil aux managers** : difficultés de management, gestion de comportements difficiles d'un agent ou d'une équipe, intégration d'un agent en reclassement, ...
- **Conseil à la direction** : reclassement, addictions, souffrance des agents, ...

En collaboration avec



Formés aux techniques d'entretien, nos psychologues guideront les appelants afin qu'ils expliquent les faits et expriment leurs émotions.

Consulter un psychologue

Pour qui ?

Ce service d'écoute et d'accompagnement psychologique, anonyme et confidentiel, s'adresse à tous les agents de la collectivité **sans aucune notion d'arrêt.**

Quand ?

Lorsque l'on

- éprouve des difficultés à vivre un sentiment de mal-être
- ressent du stress, de l'anxiété, un état dépressif
- est gravement malade
- veut faire le point sur une situation relationnelle compliquée dans sa vie professionnelle ou personnelle
- doit prendre une décision importante

Nos engagements

Confidentialité

C'est l'une des bases fondamentales du service. A tout moment, en toute confidentialité et sur sa seule initiative, l'agent a la faculté de solliciter le service. La collectivité n'est jamais informée de la démarche effectuée par l'agent.

Compétence

Le service est assuré par un réseau de psychologues cliniciens diplômés d'Etat répondant aux règles déontologiques de la profession. Ils réalisent une écoute professionnelle des bénéficiaires, non compatissante et non interventionniste, en gardant une distance et une neutralité bienveillantes.

Suivi

Le psychologue peut orienter l'agent vers un cabinet proche du domicile ou du travail de celui-ci qui répondra au mieux au besoin du bien-être de l'agent.
L'agent peut accéder à **10 consultations** en face à face, incluses dans la prestation.

Conseil

Ce service confidentiel est également à la disposition des responsables hiérarchique pour aborder avec un professionnel externe à la collectivité une problématique rencontrée avec un agent ou une équipe et être conseillé.

Simplicité

Le service est disponible à partir d'un simple numéro de téléphone vert gratuit, 24h/24 et 7j/7 ou bien en dialogue direct via un chat, un échange de questions/réponses via un service de messagerie (réponse sous 24h pour ce dernier accès) ou bien par l'application iconnectYou disponible sur smartphone. Vous pouvez appeler à tout moment, dès que vous en ressentez le besoin, de votre lieu de travail ou de votre domicile.

Comment bénéficier de ce service?

Etape 1

Le bénéficiaire (agent titulaire, IRCANTEC, responsable hiérarchique, ...) compose le numéro vert pour la première fois, disponible 24h/24, confidentiel et anonyme, de n'importe quel poste. Ou bien se connecte via l'application pour smartphone « iConnectYou » qui permet aux Bénéficiaires d'accéder aux prestations de différentes façons : téléphone, vidéo, messagerie instantanée ou sms (ces deux services permettent aux personnes malentendantes et/ou peu à l'aise avec le téléphone d'accéder au dispositif). Un code d'accès (appelé code société) à cette application, est fourni aux bénéficiaires pour qu'ils profitent de toutes ses fonctionnalités. Le support de celle-ci est disponible 24h/24 et 7j/7.

Etape 2

Le psychologue donne alors un numéro de dossier spécifique au bénéficiaire appelant afin d'assurer un suivi de la conversation pour les contacts directs sur le numéro vert.

Etape 3

L'écoutant peut orienter le bénéficiaire, d'un commun accord, vers un psychologue clinicien du réseau ou toute autre structure adaptée à la prise en charge de la problématique présentée par l'appelant. Dans ce cas, l'anonymat est levé et l'écoutant demande alors au bénéficiaire de s'identifier.

Programme support aux encadrants

Service complémentaire

Ce programme peut être proposé à tous les encadrants (responsable d'équipe, de service, direction des ressources humaines, ...) de la collectivité sans aucune notion d'arrêt.

A l'issue d'un premier échange avec un psychologue du programme d'écoute, si le besoin s'en fait ressentir, il pourra orienter le bénéficiaire vers ce programme individualisé.

Il s'agit de consultations téléphoniques destinées aux encadrants.

L'objectif est de les aider à gérer des situations relationnelles complexes ou des situations de crise, rapidement de façon confidentielle par téléphone pour :

- Prendre de la distance par rapport à une situation de travail
- Décrypter la problématique
- Limiter les impacts émotionnels et permettre aux équipes de retrouver leur capacité de travail

Programme support aux encadrants

Service complémentaire

Exemples de situations traitées

Problématique d'addiction, gestion des réactions au changement, baisse de la performance d'un collaborateur, gestion individuelle ou d'équipe difficile, retour au travail d'un agent après une longue absence, ...

Le programme est accessible en journée jusqu'à 8 séances par bénéficiaire. Il est assuré par des psychologues, spécialisés en organisation du travail et prise en charge psychologique individuelle et collective.

Exemples de difficultés rencontrées par un manager

- Faire changer les habitudes, les horaires, les congés.
- Gérer le manque d'intérêt, de motivation de certains collaborateurs.
- Augmenter la prise de responsabilité et l'autonomie des collaborateurs.
- Augmenter la flexibilité et l'entraide des collaborateurs entre les services.
- Gérer les jalousies entre collègues d'une même équipe.
- Régler les conflits et les tensions au sein d'une équipe.
- Faire constamment des économies sur les frais de personnel.
- Contrôler les tâches des collaborateurs.
- Demeurer égal et impartial pour chacun.
- Définir les priorités communes.
- Améliorer la communication avec le supérieur, harmoniser les priorités.
- Accepter les nouvelles tâches et les responsabilités liées aux changements de pratique.

Service complémentaire

Programme prévention et réduction du stress

Ce programme peut être proposé à tous les agents de la collectivité sans aucune notion d'arrêt.

A l'issue d'un premier échange avec un psychologue du programme d'écoute, si le besoin s'en fait ressentir, il pourra orienter le bénéficiaire vers ce programme individualisé.

Cette approche personnalisée à l'aide d'un programme de pleine conscience est un soutien effectif dans un certain nombre de troubles, comme le stress, le stress post-traumatique et l'anxiété. Au cours des séances, les bénéficiaires apprennent à reconnaître leurs réactions habituelles face aux difficultés et à adopter une attitude d'acceptation et de non-jugement envers toute expérience, y compris les sensations, pensées, émotions ou comportements difficiles.

L'objectif est d'accroître sa résilience, son bien-être et sa concentration pour répondre plus efficacement au stress. Lors de chaque séance, le professionnel (un psychologue clinicien formé à la méthode de réduction du stress basée sur la pleine conscience) crée un environnement de soutien dans lequel sont abordés :

- Des pratiques de méditation guidées visant à favoriser la conscience dans la vie quotidienne
- Un apprentissage des exercices de pleine conscience lors de chaque séance
- Des consignes de pratique à domicile
- Ce programme se déroule par téléphone, en 6 séances de 40 min environ.

Service complémentaire

Programme bien-être personnel et professionnel

Ce programme peut être proposé à tous les agents de la collectivité sans aucune notion d'arrêt.

A l'issue d'un premier échange avec un psychologue du programme d'écoute, si le besoin s'en fait ressentir, il pourra orienter le bénéficiaire vers ce programme individualisé.

Il s'agit d'une approche créative et stimulante pour aider les bénéficiaires à gérer les transitions de la vie et optimiser le bien-être personnel et professionnel. Il se déroule en 6 séances, d'une heure en moyenne, animé par des coachs professionnels formés et certifiés.

En fonction du besoin identifié lors de la première séance, plusieurs thématiques pourront être travaillées avec le coach :

- Gestion des changements / transitions
- Gestion et organisation du temps
- Développement de carrière
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Développement et épanouissement personnel

Qui est WORKPLACE OPTIONS ?

Workplace Options est leader et pionnier dans le développement du bien-être au travail.

Il intervient sur les thématiques suivantes :

- La prévention des risques psychosociaux et du stress
- La gestion du traumatisme psychologique individuel et collectif
- L'accompagnement au retour à la santé et à la vie active

À chaque étape, les décisions et les investissements sont guidés par le désir de fournir des services d'accompagnement psychologique efficaces et de la plus grande qualité.

Workplace Options répond aux exigences des certifications ISO 9001 et ISO 27001, ce qui démontre leur engagement en termes de service clientèle, d'amélioration continue de leurs services et de sécurité de l'information comme des données.



En collaboration avec



Met à votre disposition un service d'écoute et de soutien psychologique anonyme et confidentiel, accessible

7j/7 et 24h/24

A propos de WTW

Chez WTW (NASDAQ : WTW), nous fournissons des solutions fondées sur les données et sur les compétences de nos experts dans les domaines des Assurances de personnes, du Risque d'entreprise et du Capital Humain. En nous appuyant sur la vision globale et l'expertise locale de nos collaborateurs présents dans 140 pays et marchés, nous vous aidons à affiner votre stratégie, à renforcer la résilience de votre organisation, à motiver votre personnel et à accroître vos performances.

En travaillant main dans la main avec vous, nous identifions des opportunités de succès durable et nous vous offrons la Perspective qui vous fait avancer. En savoir plus sur wtwco.com

Willis Towers Watson France

Société de courtage d'assurance et de réassurance

Société par actions simplifiée au capital de 1 432 600 euros. 311 248 637

R.C.S Nanterre.

N° FR 61311248637

Siège social : 33/34 quai de Dion-Bouton - 92 800 Puteaux Tél : 01 41 43 50

00. Télécopie : 01 41 43 55 55. <https://www.wtwco.com/fr-FR/>

Intermédiaire immatriculé à l'ORIAS sous le N° 07 001 707

(<http://www.orias.fr>)

Willis Towers Watson France est soumis au contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) - 4 Place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 9

Accompagnement Psychologique

Anonyme et confidentiel



En collaboration avec



Attentif au bien-être de
vos agents, Willis Towers
Watson vous propose
un service
d'**accompagnement
psychologique** en
partenariat avec
Workplace Options

Comment utiliser le service ?

Le service est accessible 7j/7 et 24h/24
par téléphone au

0 800 00 67 01

Service & appel
gratuits



Ou via l'application mobile
IconnectYou en saisissant le
code 220606



Qui peut le contacter ?

Vous-même en tant qu'agent ou
encadrant, sans aucune notion d'arrêt.

Qu'est ce que l'écoute et le soutien psychologique ?

Elle permet d'offrir un espace d'écoute,
neutre et bienveillant, avec des
psychologues cliniciens, à l'agent qui en
ressent le besoin.

Formés aux techniques d'entretien, nos
psychologues guideront les appelants
afin qu'ils expliquent les faits et
expriment leurs émotions.

Pourquoi utiliser le service ?

Vous pouvez, au cours de votre vie,
ressentir le besoin d'être écouté et
accompagné pour dépasser des
situations personnelles ou
professionnelles difficiles ou
traumatisantes.

Notre service d'accompagnement
psychologique vous permet d'entrer en
contact avec un psychologue clinicien
afin de bénéficier d'une écoute attentive
et de l'accompagnement d'un spécialiste
pour vous aider à surmonter vos
difficultés psychologiques.

Service d'assistance sociale

○ Nos domaines d'intervention



○ TRAVAIL

- Adaptation au poste
- Maintien dans l'emploi
- Intégration
- Relations professionnelles
- Mal-être, etc.

○ SANTÉ

- Maladie (suivi des arrêts de longue durée)
- Addiction
- Handicap
- Mutuelle/prévoyance, etc.

○ FAMILLE

- Accès aux droits
- Dépendance d'un proche
- Parentalité
- Séparation
- Décès, etc.

○ BUDGET

- Évaluation et conseil budgétaire
- Aide à la gestion
- Aides financières
- Dossier de surendettement, etc.

○ LOGEMENT

- Demande de logement social
- Dispositifs «Action logement»
- Législation logement, etc.

o votre solution à distance avec votre HOTLINE dédiée

Une permanence téléphonique hebdomadaire
du lundi au vendredi de 8 h 30 à 17 h 30



- un 1^{er} niveau d'intervention
- une continuité de service du lundi au vendredi
- une équipe compétente disponible en continu
- une prise de RDV à distance
- une ligne téléphonique et une adresse courriel spécifiques





Qu'il s'agisse de problématiques
professionnelles ou personnelles,

**Nos assistants de service
social sont disponibles et
à votre écoute**

**Du lundi au vendredi de
8h30 à 17h30**

(numéro d'appel gratuit)



service-social@lumanisy.com



VOTRE CLIMAT SOCIAL AU BEAU FIXE

**PERMANENCE
TÉLÉPHONIQUE**

www.lumanisy.com

25

Depuis

LUMANISY RÉCHAUFFE
LE CLIMAT SOCIAL
DE VOTRE ORGANISATION

Grâce à une équipe pluridisciplinaire expérimentée, formée et diplômée d'état, nous vous proposons un service social du travail adapté à vos enjeux sociaux et votre politique de Ressources Humaines.

Nous avons fait de notre action responsable et co-construite, une singularité, afin de garantir à votre organisation une intervention efficace dans le cadre de notre assistance et interventions sociales.

Nous avons à cœur de mener nos missions auprès de chacun de vos agents.

Notre promesse :

« Accueillir, écouter, accompagner et soutenir vos agents sur le plan individuel et intervenir à distance via notre permanence téléphonique dédiée en assurant une continuité de service. »

UN SERVICE SOCIAL

PAR TÉLÉPHONE

Qu'est ce que la permanence téléphonique ?

Un accueil téléphonique tenu 5 jours sur 7 par des assistant(e)s de service social.

Un dispositif social réactif, compétent et accessible.



Pour
qui?

Tous les agents exprimant le besoin d'être écoutés, conseillés, soutenus et/ou orientés par rapport à toutes difficultés personnelles ou professionnelles rencontrées

Pour
quoi?

Le service est ouvert à l'ensemble des agents dont la collectivité a adhéré au contrat d'assurance mis en place par le CDG 81

Nos assistants de service social peuvent apporter leur expertise dans de nombreux domaines tels que :

TRAVAIL

- Adaptation au poste
- Intégration
- Relations professionnelles
- Mal-être, etc.

SANTÉ

- Maladie
- Addiction
- Handicap
- Soutien psychologique

FAMILLE

- Accès aux droits
- Parentalité
- Séparation
- Décès, etc.

BUDGET

- Evaluation budgétaire
- Aide à la gestion
- Dossier de surendettement
- Aides financières, etc.

LOGEMENT

- Demande de logement social
- Dispositifs « Action logement », etc.

Recours contre tiers responsable

Recours Contre Tiers

« Le recours contre tiers permet de recouvrer les dépenses liées à un accident causé par un tiers responsable identifié et solvable »



Prestations

- Le traitement de base
- Les primes et indemnités accessoires
- Les frais de soins
- Le coût de remplacement d'un agent (= frais de recrutement)
- Les charges patronales

Antériorité

- Antériorité de 10 ans
- Sur risques assurés et non assurés

Les avantages

- Récupérations d'une somme d'argent pour la collectivité
- Valorisation du compte de résultat
- Favorise l'équilibre technique



Accident

Types de recours

- Recours compagnie : risques assurés
- Recours Client : risques non assurés
- Recours amiable
- Recours judiciaire

Type d'accidents

- Accidents de trajet
- Accidents de service
- Accidents de vie privée

Rémunération

- Rémunération sur sommes récupérées uniquement sur périmètres non assurés
- 15% HT pour un recours amiable
- 17% HT pour un recours judiciaire

Une valorisation et une amélioration de votre performance

Le Recours Contre Tiers – Exemples



Accident de service:

La directrice d'un centre aéré en mission au supermarché glisse sur de la compote renversée et chute

365 jours d'arrêt de travail,

Gain pour l'employeur : 62 466€

Accident de trajet :

L'agent se rendait à son travail lorsqu'il a été fauché par une voiture sur le passage piéton

1 457 jours d'arrêt de travail,

Gain pour l'employeur : 243 523€

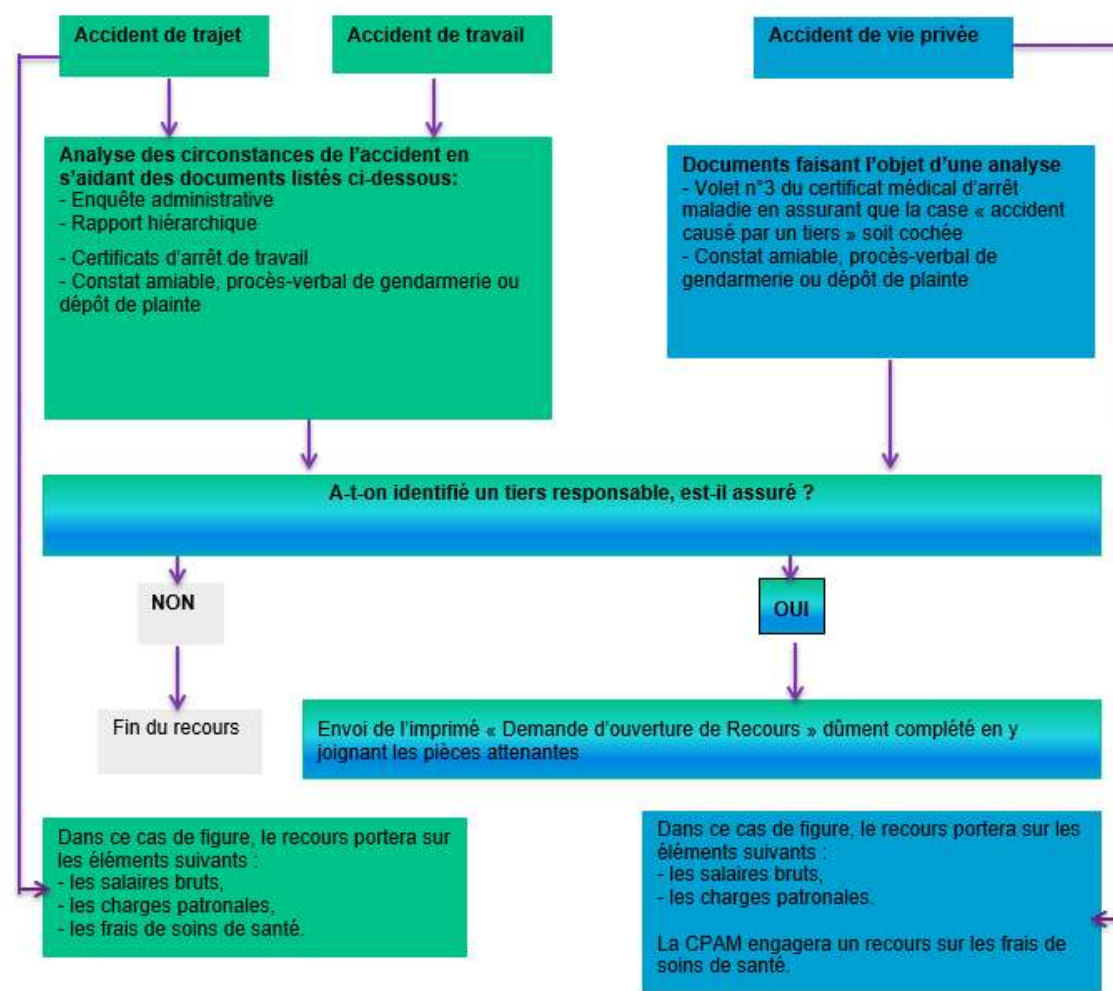
Accident de vie privée :

Lors de ses vacances à la montagne, l'agent est percuté par un skieur

247 jours d'arrêt de travail,

Gain pour l'employeur : 14 400€

Le Recours Contre Tiers



Le Recours Contre Tiers



Qui sommes-nous ?

WTW en France, qui regroupe l'ensemble des activités de Willis Towers Watson en France, conçoit et propose des solutions de gestion de l'Humain, des Risques et du Capital pour aider les institutions et les individus à mieux identifier, connaître, quantifier et gérer leurs risques de toutes natures. Partenaire de confiance durable, WTW est le seul acteur mondial à connaître la réalité des territoires grâce à ses implantations et capable d'accompagner ses clients quelle que soit leur localisation. En travaillant main dans la main avec ses clients, WTW identifie des opportunités de succès durable et offre la perspective qui fait avancer.

L'ensemble des activités de Willis Towers Watson en France a adopté la marque du Groupe, WTW, le 10 janvier 2022. Ces activités sont présentées dans le présent document sous le nom WTW en France.

Informations aux victimes d'accident du fait d'un tiers



WILLIS TOWERS WATSON FRANCE
Société de courtage d'assurance et de réassurance - Société par actions simplifiée au capital de 1 432 000 euros.
311 240 807 R.C.S. Nanterre
N° FR 81311249537 - Siège social : 33/34 quai de Dion-Bouton - 92 800 Puteaux - Tél : 01 41 43 50 00 -
Télécopie : 01 41 43 50 05
<https://www.wtwco.com/fr>
Intermédiaire agréé à l'ORIAS sous le N° 07 001 707 (<http://www.orias.fr>) Willis Towers Watson France est soumise
au contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) - 4 Place de Budapest - CS 92409 - 75430 Paris
Cedex 9

Le recours contre tiers

Lorsque vous êtes victime d'un accident causé par un tiers dans le cadre de votre activité professionnelle ou de la vie privée, votre employeur est en droit d'engager une action contre la compagnie d'assurance du tiers auteur du dommage, afin de récupérer auprès de cette dernière les sommes engagées pour cet accident.

En effet, dans le cadre d'un accident de la vie privée, la CPAM intervient de plein droit en vue de récupérer les frais médicaux liés à votre accident.

Vous avez la possibilité de solliciter toute information d'ordre médical vous concernant en vertu des articles ci-dessous :

Article D376-1 du Code de la Sécurité Sociale :
La personne atteinte de lésions imputables à un tiers doit en informer, par tous moyens, sa caisse de sécurité sociale dans les quinze jours suivant leur survenue. Elle doit notamment le signaler au professionnel de santé en lui fournissant les renseignements prévus au 4° de l'article R. 161-42.

Article R161-42 4° du Code de la Sécurité Sociale :
Les rubriques de renseignement des feuilles de soins dont l'indication conditionne la constatation des soins et le droit à remboursement de l'assuré font apparaître : la mention s'il y a lieu du fait que les actes ou prestations sont effectués ou servis consécutivement à un accident, et des éléments permettant d'identifier cet accident ; ces renseignements sont recueillis auprès du bénéficiaire des actes ou prestations ; l'assuré est responsable de leur véracité.



Illustrations de cas de recours

Accident de travail

Vous êtes en mission de régulation de la circulation sur la voie publique devant une école, lorsqu'une voiture vient vous percuter et vous projeter sur plusieurs mètres.

Accident de trajet

Vous êtes victime d'un accident de la circulation causé par un tiers, alors que vous vous rendez de votre domicile à votre lieu de travail.
(Sont concernés : les accidents en tant que conducteur, passager ou piéton).

Accident de la vie privée

Lors de vos vacances à la montagne, vous êtes violemment percuté par un skieur, vous souffrez d'une fracture à la jambe et d'une entorse cervicale.

Qui devez-vous avertir ?

- Votre Service des Ressources Humaines en lui indiquant les circonstances de votre accident ainsi que les informations relatives à l'existence d'un tiers responsable.
- Votre médecin traitant qui indiquera sur le volet du certificat médical : accident causé par un tiers.

Cette démarche contribue à une meilleure gestion du régime de protection sociale



Le Recours Contre Tiers

Mandat de Recours contre Tiers

Ci-après dénommée « La Collectivité »

donne mandat à

Willis Towers Watson France
Société de courtage d'assurance et de réassurance,
Siège Social : Immeuble Quai 33 – 33/34 quai de Dion-Bouton – CS 70001 – 92800 PUTEAUX
Cedex
Société par actions simplifiée au capital de 1 432 600 euros.
311 248 637 RCS Nanterre. N° FR 61311248637.
Immatriculé à l'ORIAS sous le n° 07 001 707

Ci-après dénommée « Willis Towers Watson France »

pour procéder au recouvrement amiable et/ou judiciaire des créances contre les tiers responsables dans les conditions définies ci-après.

Article 1 - OBJET

Dans le cadre des accidents dont sont victimes ses agents, la Collectivité donne mandat à Willis Towers Watson France de procéder aux recouvrements amiable et/ou judiciaire des créances qu'elle détient à l'encontre des tiers responsables.

Ces créances correspondent aux sommes versées par la Collectivité au titre de ses obligations d'employeur public (traitements, primes, charges patronales, frais de soins, frais futurs) et pour lesquelles elle dispose d'un recours à titre personnel ou d'un recours subrogatoire.

Les créances peuvent également correspondre au préjudice résultant du surcoût supporté par la Collectivité du fait du remplacement d'un agent, lorsque ce remplacement s'avère nécessaire au maintien du service.

En cas de recouvrement, Willis Towers Watson France reversera à la collectivité le montant de la créance présentée à l'assureur du tiers responsable sous déduction des frais de gestion suivants :

- Pour les recours amiables : 15 % HT des sommes recouvrées
- Pour les recours judiciaires : 17 % HT des sommes recouvrées

2^{ÈME} PARTIE

Les actualités statutaires

LES EVOLUTIONS DU DROIT A LA FORMATION

Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle



**Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à
la formation et à l'accompagnement
personnalisé des agents publics en vue de
favoriser leur évolution professionnelle**

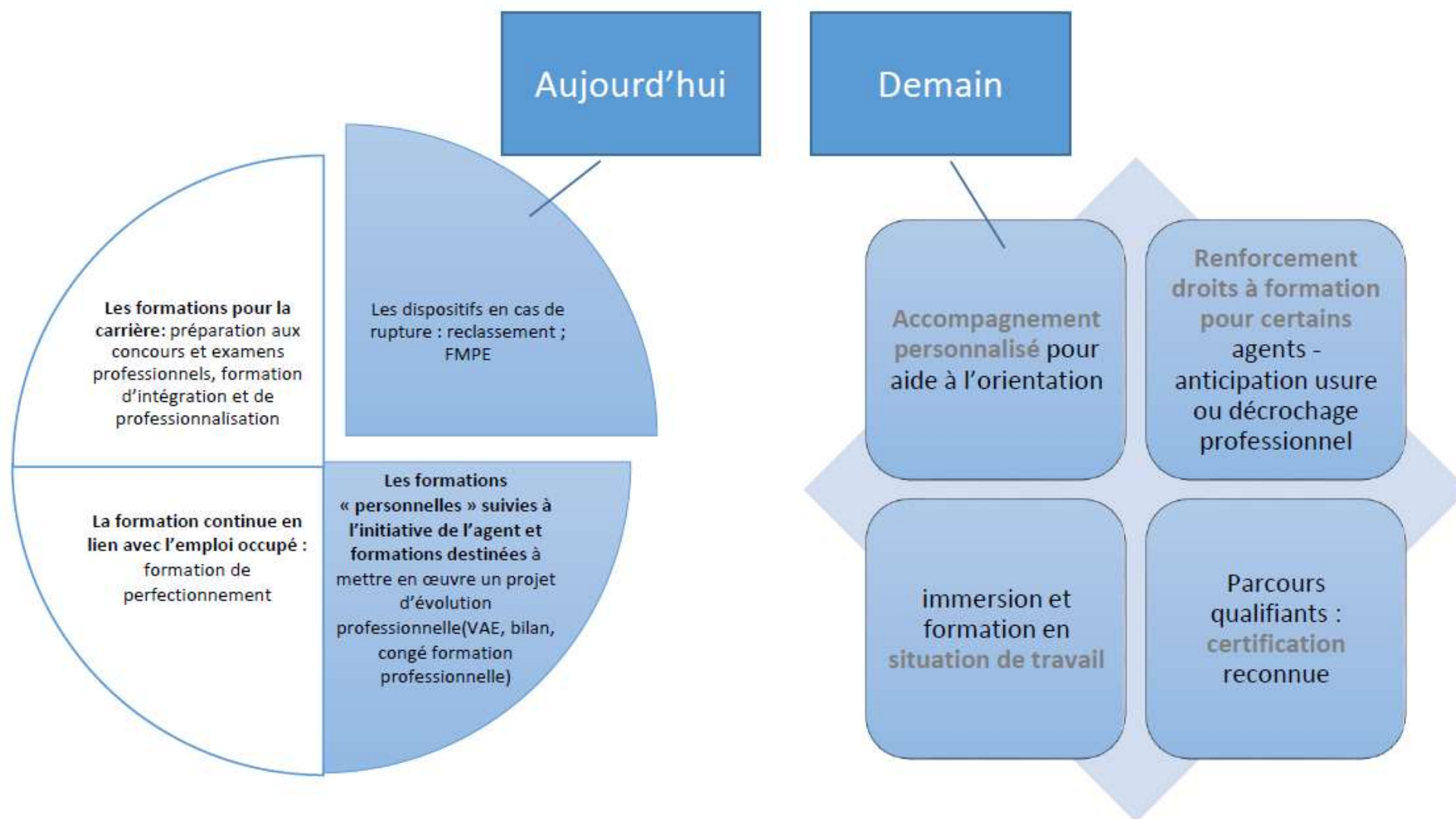
**1- prévoit des droits supplémentaires, majorés
ou étendus destinés spécifiquement aux
agents disposant d'un accès prioritaire
à la formation**

application de **l'ordonnance n°2021-658 du 26 mai
2021 renforçant la formation de certains agents
publics**

**2- définit, pour l'ensemble des agents
publics, l'action de formation
professionnelle**

application de **l'ordonnance n°2017-53 du
19 janvier 2017 portant diverses dispo-
sitions relatives au CPA, à la formation,
etc.**

Un nouvelle logique de développement des compétences



Déroulement :

- 1- public visé par le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022**
- 2- dispositions communes à tous les agents**
- 3- dispositions spécifiques aux publics prioritaires (droits renforcés)**
- 4- entrée en vigueur du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022**

1- PUBLIC VISÉ

Décret
2022-1043
du
22.07.2022

Tous les agents

Agents les
moins qualifiés /
en situation de
handicap ou
d'usure pro-
fessionnelle

Modalités communes :

- **Accompagnement personnalisé**

Doc. d'info; bilan de parcours, plan individuel de développement des compétences

- **Période d'immersion professionnelle**

Droits supplémentaires, majorés ou étendus :

Allongement congé VAE, bilan de compétence

Création d'un congé de transition prioritaire

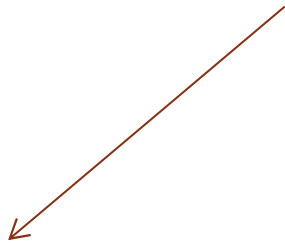
Priorité d'inscription à des formations ...

2- MODALITÉS COMMUNES À TOUS LES AGENTS

décret du 22 juillet 2022

prévoit des modalités communes à tous les agents publics

en application de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique



Accompagnement dans le projet dévolution professionnelle



Obligation de formalisation par l'employeur



Outils d'accompagnement :

- Bilan de parcours prof
- Plan individuel de développement des connaissances



Période d'immersion professionnelle (nouveau dispositif)

2.1 - Accompagnement dans le projet d'évolution professionnelle :

➡ Tout agent public a le droit de bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé pour l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel

Accompagnement assuré :

- par l'employeur (« Obligations de l'employeur » en matière de formation professionnelle tout au long de la vie (art. L. 421-3 du CGFP) ;
- par le CDG (énumération des missions obligatoires des centres de gestion exercées au profit des collectivités et établissements affiliés (art. L. 452-38 du CGFP).

2.2 - Obligation de formaliser pour l'employeur

Élabore un document précisant :

- Les modalités d'accès à l'offre de services proposés
- Les ressources et outils pouvant être mobilisés

2.3 - Les outils d'accompagnement

En attente des
arrêtés ministériels

dispositif	Bilan de parcours professionnel	Plan individuel de développement des compétences
Définition	Analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent	Conception et mise en oeuvre d'un plan d'actions mobilisant toutes les ressources possibles à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle
Objectif	Aider l'agent à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel	Réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues par l'agent
Initiative	- Agent ou - Employeur avec accord de l'agent	
Modalités d'élaboration	- Réalisation par un « professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles » - Etablissement d'un document de synthèse établi conjointement par l'agent et le professionnel au terme du bilan - Possibilité pour le document de synthèse de servir d'appui à l'élaboration du plan individuel de développement des compétences	- Elaboration conjointe par l'agent et l'autorité territoriale à l'issue d'échanges personnalisés en vue de formaliser les engagements convenus de part et d'autre - Accompagnement possible de l'agent (à sa demande) pour l'élaboration et la mise en œuvre du plan.

2.4 - La période d'immersion professionnelle

Chaque agent public peut bénéficier d'une période d'immersion au sein d'une structure publique lui permettant de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité après l'appréhension de la réalité d'un autre métier.

❑ durée :

- entre 2 et 10 jours ouvrés,
- consécutifs ou non (20 jours maximum en 3 ans).

La période d'immersion professionnelle (suite)

❑ **procédure**

1. demande motivée de l'agent : structure d'accueil souhaitée, la durée et la période envisagées / 3 mois au moins avant la date souhaitée de commencement
2. instruction par l'autorité territoriale et réponse à l'agent : prise en compte de la cohérence avec le projet d'évolution professionnelle / réponse motivée (accord / refus) / dans un délai d'1 mois suivant la réception de la demande
3. convention de mise en œuvre de la période d'immersion entre l'agent, sa collectivité et la structure d'accueil (fonctions observées par l'agent, lieu, durée et dates).

❑ **Prise en compte de la période d'immersion :**

- décomptée du temps de service de l'agent (elle a lieu sur le temps de travail) ;
- sans incidence sur la rémunération ;
- considérée comme une période de mission (prise en charge des frais de déplacement).

3- DROITS RENFORCÉS POUR CERTAINS AGENTS

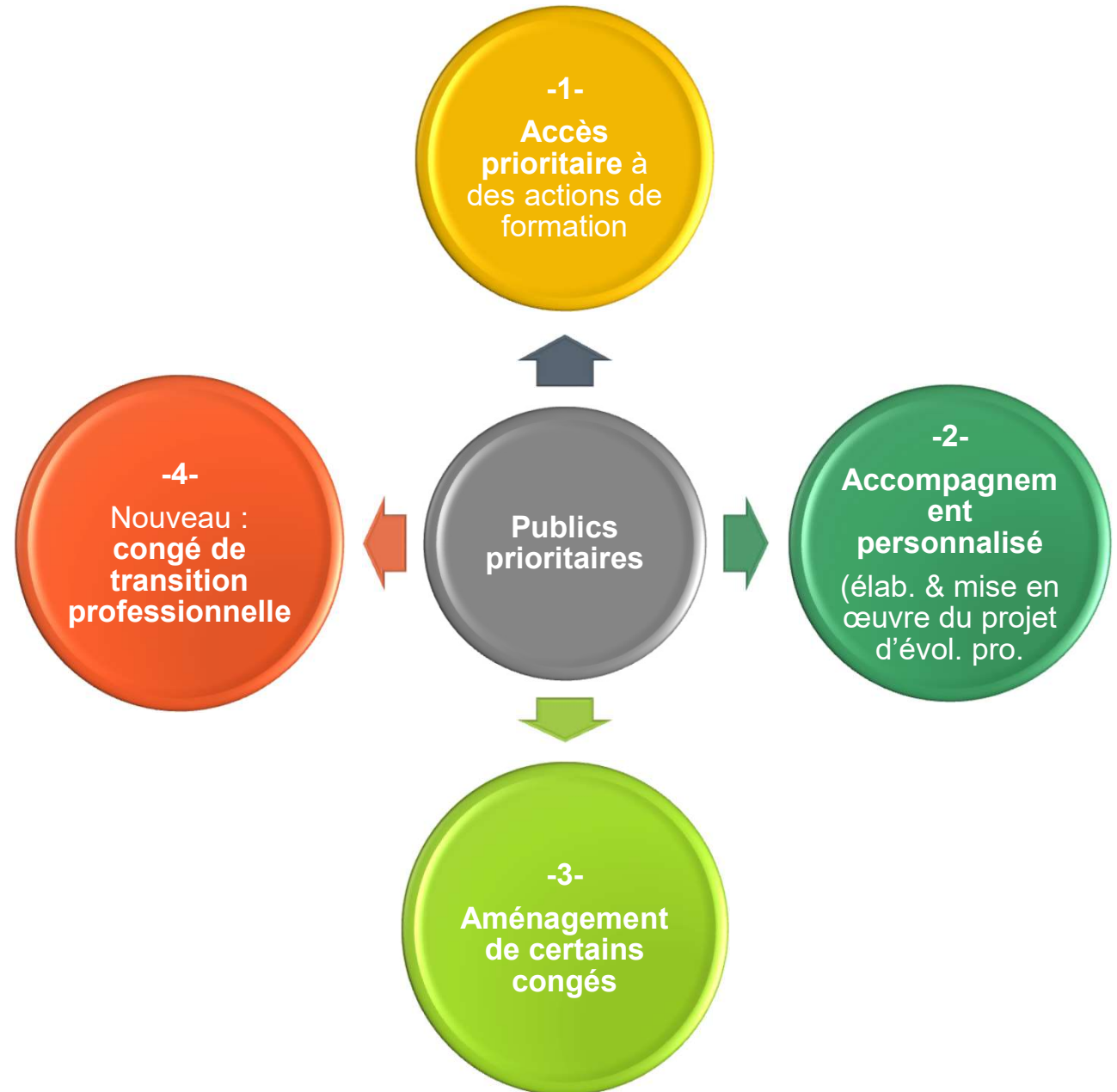
❖ Réf. Juridiques :

ordonnance du 26 mai 2021 prise en application de la **loi du 6 aout 2019** de transformation de la fonction publique (LTFP) : vise à renforcer la formation de certains agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

➔ *L'ensemble des dispositions spécifiques aux « publics prioritaires » est intégré dans les « décrets formation professionnelle » propres à chacune des fonctions publiques (décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 pour la FPT).*

Les dispositifs

(Droits renforcés
pour certains agents)



3.1- Priorité d'accès aux actions de formation

❑ Conditions :

- lorsque la formation est assurée par le CNFPT ou l'employeur, l'agent en bénéficie de plein droit ;
- lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, l'employeur peut imposer le suivi des actions de formation qu'il assure lui-même ;
- lorsque la formation n'est organisée ni par le CNFPT, ni par l'employeur, ce dernier précise les modalités de l'accès prioritaire comprenant le cas échéant des plafonds de financement.

- #### ❑ L'agent bénéficiaire a l'obligation de transmettre à son employeur les **attestations d'assiduité** délivrées par l'organisme de formation sous peine, en l'absence de motif légitime, de perdre le bénéfice des actions de formation.

3.2- Adaptations de l'offre d'accompagnement personnalisé et de la période d'immersion

- ❑ **Le document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé** doit prévoir des modalités d'accès adaptées aux publics prioritaires et notamment aux agents en situation de handicap.
- ❑ **Information du référent handicap** pour tout bilan de parcours professionnel ou plan individuel de développement des compétences mis en place pour un agent en situation de handicap.
- ❑ L'employeur doit s'assurer que la personne en situation de handicap bénéficie **des aides humaines ou matérielles** nécessaires au bon déroulement de la période d'immersion professionnelle lorsque de telles aides lui ont été attribuées pour l'adaptation de son poste de travail.
- ❑ **Ces aides sont définies dans la convention de mise en œuvre** de la période d'immersion entre l'agent, sa collectivité et la structure d'accueil.

3.3- Aménagements de certains congés

❑ Majoration des droits relatifs au CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE :

- durée maximale du congé sur l'ensemble de la carrière : 5 ans (contre 3 dans le droit commun) ;
- durée d'indemnisation : 2 ans (au lieu d'une année) ;
- montant de l'indemnité mensuelle forfaitaire : 100 % du traitement brut (TB) et de l'indemnité de résidence (IR) la 1ère année puis 85 %, l'année suivante (contre 85 % uniquement pendant la 1ère année).

Le plafond de l'indemnité est le même que celui applicable aux autres agents (TB et IR afférents à l'IB 650 d'un agent en fonction à Paris) ;

- durée de l'obligation de servir dans la fonction publique : 36 mois maximum (contre le triple de la période indemnisée dans le droit commun).

❑ Congé pour BILAN DE COMPÉTENCES et du congé pour validation des acquis(VAE)

- majoration de la durée : portée à 72 heures (au lieu de 24 heures).
- durée entre 2 bilans de compétences est réduite à 3 ans (au lieu de 5 ans pour les autres agents).

3.4- Accès au congé de transition professionnelle

nouveau

Rappel : Ordonnance du 26 mai 2021 étend le congé de transition professionnelle aux « publics prioritaires » des trois versants de la fonction publique en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier, constatée d'un commun accord avec l'employeur.

(dispositif auparavant réservé aux agents de l'Etat ou de la FPH confrontés à des restructurations ou des suppressions d'emplois)

- ❑ **Objectif** : permettre de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans le secteur public ou privé (art. L. 422-3 du CGFP).
- ❑ **L'action ou le parcours de formation doit remplir les deux conditions suivantes :**
 - être d'une durée au moins égale à 120 heures ;
 - être sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique de l'article L. 6113-6 du code du travail (« formations certifiantes »).

Congé de transition professionnelle (suite)

❑ Durées :

- durée maximale du congé de transition professionnelle : 1 an (sans changement) (art. L. 422-3 du CGFP précité).
- Si l'agent souhaite créer une entreprise, la durée minimum de la formation permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs d'entreprises est de 70 heures.
- Le congé de transition professionnelle peut être fractionné en mois, semaines ou journées.
- Possibilité de cumul avec le congé de formation professionnelle : si le projet d'évolution professionnelle nécessite une formation supérieure à une année / sur demande de l'agent / durée cumulée maximale = 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

congé de transition professionnelle (suite)

❑ **Financement**

- Les frais de la formation sont pris en charge par la collectivité, le cas échéant dans la limite d'un plafond.
- La collectivité peut également prendre en charge les frais de déplacement de l'agent concerné.

❑ **Situation de l'agent**

La période de congé de transition professionnelle est :

- assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (position d'activité) ;
- rémunérée : 100 % du TB, de l'IR et du SFT, possibilité de maintien du régime indemnitaire dans la limite de 80 % (proportion applicable de droit dans la FPE).

congé de transition professionnelle (suite)

❑ Procédure

1. **demande de l'agent** : 3 mois au moins avant le début de l'action de formation

Elle précise :

- la nature et la durée de l'action (ou des actions) de formation,
- l'organisme dispensateur
- l'objectif professionnel visé ;

2. **l'employeur apprécie** :

- la cohérence de la demande avec le projet d'évolution professionnelle,
- la pertinence des actions de formation destinées à sa mise en oeuvre
- la pertinence des perspectives d'emploi à l'issue de la formation ;

3. **réponse écrite de l'employeur** dans les 2 mois suivant la réception de la demande de congé (motivation du refus, refus tacite en l'absence de réponse, report possible dans l'intérêt du service) ;

4. **calendrier** fixé d'un commun accord entre l'employeur et l'agent pour la transmission par ce dernier **des attestations d'assiduité** établies par l'organisme de formation (perte du bénéfice du congé en cas de cessation sans motif légitime, de suivre l'action de formation).

4- ENTRÉE EN VIGUEUR

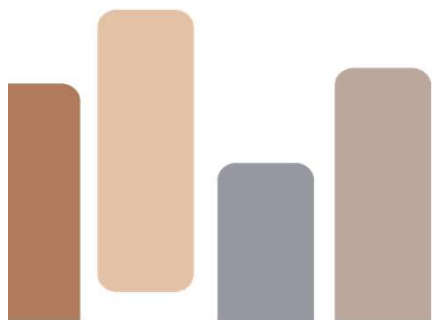
Le décret en vigueur depuis le **25 juillet 2022**

Il sera complété par des **arrêts ministériels** précisant :

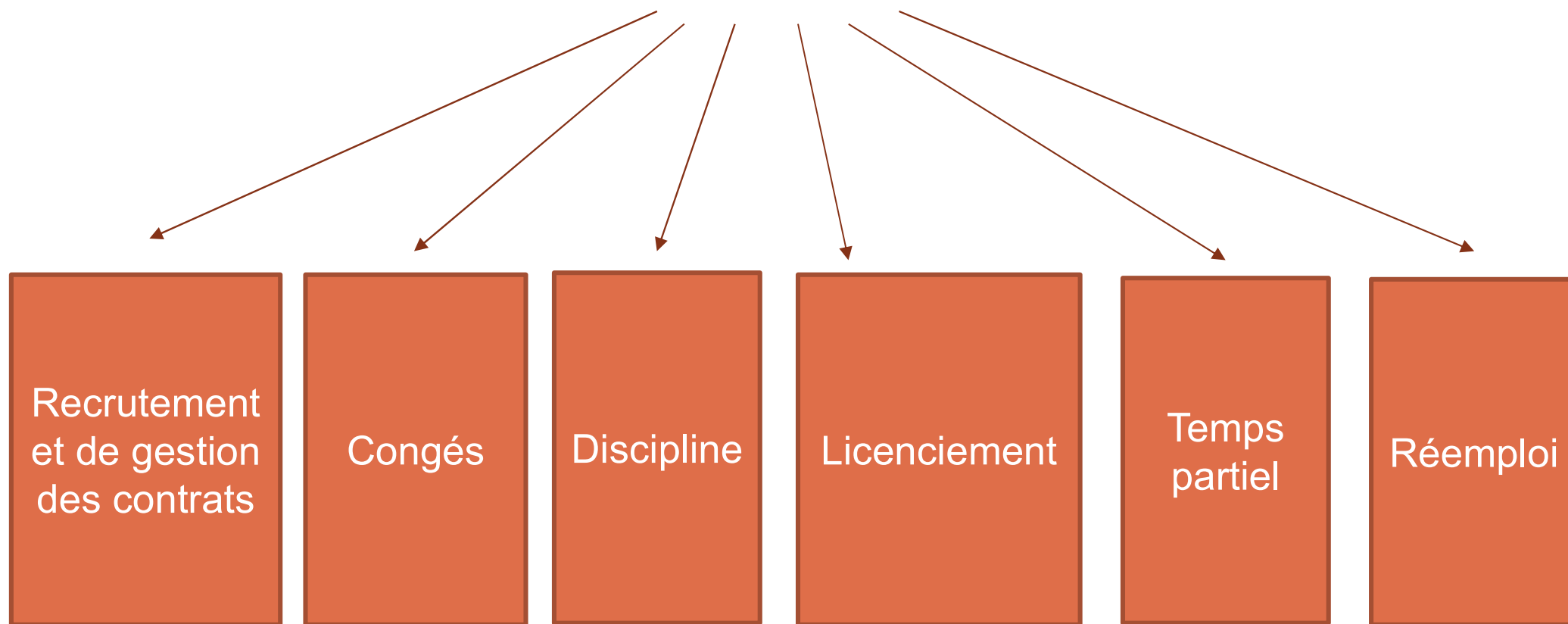
- la définition de l'action de formation ;
- les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel ;
- les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan individuel de développement des compétences.

LES NOUVEAUTES EN MATIERE DE GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

Décret n°2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les
dispositions générales applicables aux agents
contractuels de la fonction publique territoriale



Harmonisation des droits des agents contractuels sur ceux des fonctionnaires en matière de :



Ces dispositions viennent ainsi principalement modifier le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Recrutement et gestion des contrats

➔ Affirmation du principe de **non-discrimination** pour les actes relatifs :

Au recrutement,
affectation et
promotion

À la détermination
ou réévaluation
de la
rémunération

À la formation et
évaluation

À la discipline

À la mobilité

À la portabilité du
contrat

Au licenciement

Au reclassement

Au non-
renouvellement
du contrat

Recrutement et gestion des contrats

➔ Ajout de la possibilité de **recours à la visio-conférence** pour la tenue des entretiens de recrutement sur un emploi permanent dans les conditions prévues le décret n°2017-1748,

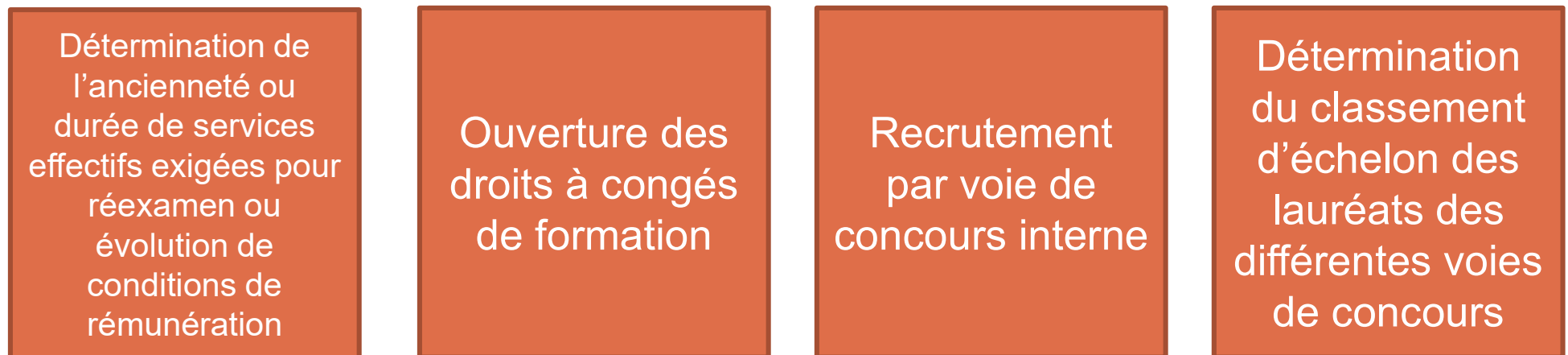
➔ Mentions dans le contrat des informations relatives à **l'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, le poste occupé, le ou les lieux d'affectation ainsi que la catégorie hiérarchique** dont l'emploi relève.

Congés

- Extension du droit à **l'indemnité compensatrice de congés annuels** pour les congés annuels non pris par l'agent contractuel **en cas de démission ou en cas de congés non pris pour raisons de maladie**

➔ Précision sur la **durée du congé parental** : désormais accordé par périodes de **2 à 6 mois renouvelables**, et demandes de renouvellement présentées **1 mois** au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours

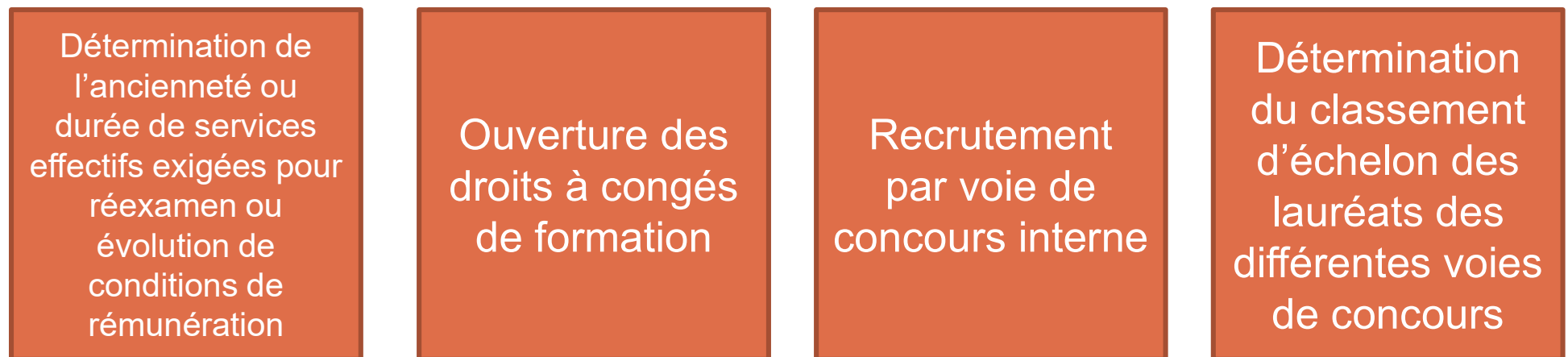
➔ Durée du congé parental à présent prise en compte en totalité **dans la limite de 5 années** pour :



- ➔ Droit sur demande de l'agent à un **congé sans rémunération pour élever un enfant** âgé de moins de **12 ans** (8 ans auparavant),
- ➔ **Congé sans rémunération pour convenances personnelles**: extension à une durée de **5 ans** renouvelables (3 ans auparavant), dans la limite d'une durée totale de 10 années pour l'ensemble des contrats *(attention uniquement pour agents en CDI)*
- ➔ **Congé pour création ou reprise d'une entreprise** : ajout d'un **contrôle déontologique** à effectuer au préalable dans les conditions du décret n°2020-69

→ **Ajout** d'un droit à un **congé avec rémunération** pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de **préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel**

→ **Modification des congés pris en compte pour :**



Discipline

- ➔ Affirmation de la possibilité de notifier une mesure de suspension (4 mois) en cas de faute grave avec **maintien de la rémunération**
- ➔ Délai de prescription de **3 ans** à compter du jour où l'autorité territoriale a eu connaissance des faits passibles de sanction
- ➔ Ajout d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée **de 1 à 3 j et non soumise à avis préalable de la CCP formation disciplinaire**
- ➔ Ajout de la possibilité d'assortir une sanction d'exclusion temporaire de fonction d'un **sursis total ou partiel**
- ➔ Précision sur les **modalités d'effacement** des sanctions

Licenciement

→ Extension à **10 semaines** (4 auparavant) de la période au cours de laquelle l'agent contractuel ne peut pas être licencié suivant un congé de

maternité

paternité

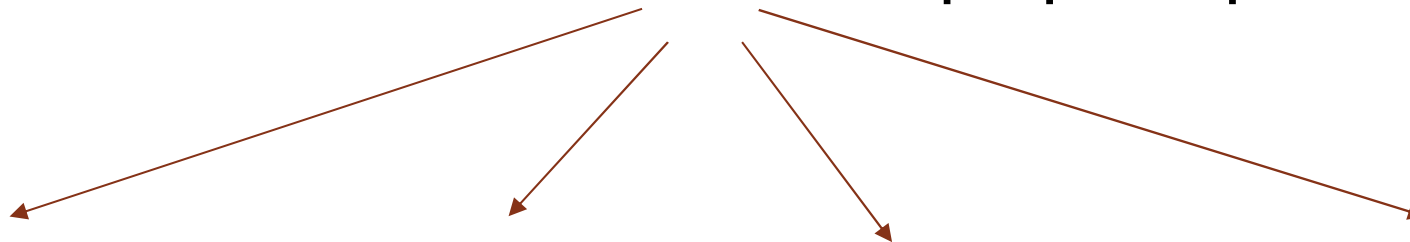
D'accueil

naissance

D'arrivée d'un
enfant placé en
vue d'adoption

Temps partiel

→ **Assimilation** des services à temps partiel des agents contractuels à des services à temps plein pour :



Détermination de l'ancienneté ou durée de services effectifs exigées pour réexamen ou évolution de conditions de rémunération

Ouverture des droits à congés de formation

Recrutement par voie de concours interne

Détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours

Réemploi

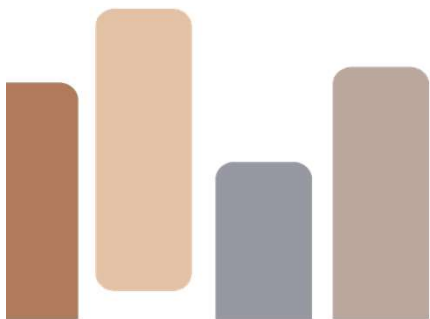
→ **Extension** des cas de réemploi d'un agent contractuel :

- Après un congé sans rémunération pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
- Après un congé sans rémunération pour suivre son conjoint ou le partenaire de PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel,
- Après un congé de solidarité familiale.

REVALORISATION DE LA CARRIERE ET REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE B

Décret n°2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

Décret n°2022-1201 du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale



Ces deux décrets parus au Journal Officiel du 1^{er} septembre modifient la carrière et la rémunération des agents de catégorie B à compter du 1^{er} septembre 2022.

Cadres d'emplois relevant du NES* et cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux

** Liste des cadres d'emplois relevant du NES : Animateurs, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Assistants d'enseignement artistique, chefs de service de police municipale, éducateurs des A.P.S., Rédacteurs et techniciens*

- **Réduction de la durée de carrière du 1^{er} grade** qui passe de 30 ans à 26 ans, les 4 premiers échelons passant de 2 ans à 1 an.
- **Revalorisation indiciaire des 4 premiers échelons du 1^{er} grade** (4 à 6 points d'indice majoré en plus) et du 1^{er} échelon du 2^{ème} grade (1 point d'indice majoré en plus).

- **Réduction de la durée de carrière du 2^{ème} grade qui passe à 26 ans** : fusion des 2 premiers échelons et suppression du 13^{ème} échelon. En pratique, les agents perdent un échelon mais conservent les mêmes indices.

Exemple : un rédacteur principal de 2^{ème} classe, 5^{ème} échelon IB 444 IM 390, est reclassé au 4^{ème} échelon de son grade, IB 444 IM 390.

- **Pas de modification du 3^{ème} grade** : ni réduction de carrière ni revalorisation indiciaire

Cadres d'emplois des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture

- **Réduction du nombre d'échelons dans le 1^{er} grade** (11 au lieu de 12) pour une durée de carrière de 25 ans et 6 mois

- **Revalorisation** de l'ensemble des échelons de la grille de classe normale

Exemple : un aide-soignant de classe normale, 5^{ème} échelon IB 434 IM 383, est reclassé au 4^{ème} échelon de son grade, IB 434 IM 383.

- **Pas de modification du grade supérieur**

Avancements de grade et promotion en catégorie A

- **Modification des conditions d'avancement de grade et des règles de classement dans le grade d'avancement:**

→ **dispositif transitoire** pour les avancements de grade prononcés au titre de l'année 2022 et pour les agents qui auraient réuni les conditions pour un avancement de grade en 2023.

- **Modification de certaines règles de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaire de catégorie A.**

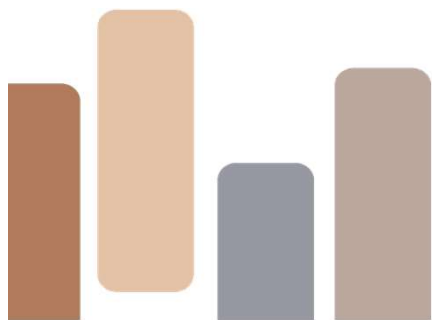
Mise en œuvre et documents mis à votre disposition

- **Pour les agents de catégorie B, les arrêtés d'avancement d'échelon** avec une date d'effet située entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 décembre 2022, qui étaient mis à votre disposition dans le SMD, ne doivent pas être pris ou doivent être annulés.
- **Les échelles indiciaires actualisées** sont consultables dans notre base documentaire, rubrique « rémunération / échelles indiciaires ».
- **Seront prochainement disponibles sur l'interface SMD:**
 - Les **arrêtés de reclassement** avec effet au 1^{er} septembre 2022
 - Les **arrêtés d'avancement d'échelon** actualisés pour les agents de catégorie B, avec date d'effet située entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 décembre 2022.



LES DERNIERES ACTUS PAYE

SMIC, GIPA 2022, POINT D'INDICE, ...



GIPA 2022

Décret n°2022-1101 du 1er août 2022 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 1er août 2022 fixant 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

Reconduction du mécanisme de la garantie individuelle de pouvoir d'achat **(GIPA) pour l'année 2022** et fixation des **éléments de calcul de l'indemnité de GIPA 2022 :**

- taux de l'inflation pour la période de référence **du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021 : + 4,36 % ;**
- valeur moyenne du point en 2017 : **56,2044 euros ;**
- valeur moyenne du point en 2021 : **56,2323 euros.**

$$\text{GIPA 2022} = [(\text{IM au 31/12/17} \times 56,2044) \times (1 + 0,0436)] - (\text{IM au 31/12/2021} \times 56,2323)$$

Le calculateur en ligne de la DGAFP a été paramétré pour permettre le calcul du montant de la GIPA versé en 2022.

Rappel :

la GIPA résulte d'une **comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période référence de 4 ans et l'évolution de l'indice des prix à la consommation 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 du pouvoir d'achat constatée est versée à chaque agent concerné.

SMIC et traitement dans la fonction publique au 1^{er} août 2022

Arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum
de croissance

A compter du 1er août 2022, le montant du SMIC **augmente** en raison de la hausse de l'inflation.

Le montant du SMIC brut horaire = **11,07 euros** (au lieu de 10,85 euros au 1^{er} mai 2022) soit **1 678,95 euros mensuels** (contre 1 645,58 euros).

Le minimum garanti est désormais établi à **3,94 euros** (au lieu de 3,86 euros).

Le SMIC reste inférieur au minimum de traitement dans la fonction publique qui correspond l'IM 352, soit actuellement 1 707, 21 € brut. **Aucun agent** (fonctionnaire ou contractuel) ne percevra d'indemnité différentielle.

Consultez notre note en ligne relative au SMIC.

AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE

Décret n°2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Revalorisation de 3,5% au 01/07/2022 de la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré



5 820,04 € (au lieu de 5 623,23 € depuis le 1er février 2017).

La valeur du point passe ainsi de 4.686 € à **4.85 €**.

Application automatique :

- aux agents **fonctionnaires** sans prise d'arrêtés individuels
- et aux agents **contractuels de droit public** dont la rémunération est fixée par référence à un indice et à un grade de la fonction publique sans prise d'avenants aux contrats.

En conséquence, le traitement brut mensuel minimum (IM 352) fixé à

1 707,21 € (au lieu de 1 649,48 € jusqu'au 30 juin 2022).

Impact de la revalorisation de la valeur du point sur les éléments de rémunération suivants :

- **accessoires du traitement brut** : indemnité de résidence (**IR**), supplément familial de traitement (**SFT**) et nouvelle bonification indiciaire (**NBI**)
- complément de traitement indiciaire (**CTI**) et indemnité équivalente des agents contractuels ;
- **IHTS,**

Sans effet sur le RIFSEEP.

Consultez le barème de traitement mis à jour et en ligne.

NOS PRESTATIONS À LA CARTE



Médecine
préventive



Prévention des risques
professionnels



Psychologie
du travail



Intérim
territorial



Conseil en organisation



Conseil en mobilité
professionnelle



Aide au
recrutement



Expertise juridique



Assurance des
risques statutaires



Aide
à l'archivage



Allocations
chômage

cdg81@cdg81.fr



Le CDG81
vous
accompagne

www.cdg81.fr

MERCI DE VOTRE ATTENTION



Le CDG81
vous accompagne