

Missions Obligatoires
Engagement & Mutualisation



**Service Référents
territoriaux**



WEBINAIRE
“RENDEZ-VOUS AVEC LE CDG 54”

20 juin 2024

11h00 - 11h45

Missions Facultatives
Innovation & Accompagnement

A LA UNE DE CE WEBINAIRE « Rendez-vous avec le CDG 54 »

Introduction

- ✓ **L'actu en visu**
- ✓ **Référent handicap : rôle et missions**
par Caroline TACHE, Déléguée à l'emploi & référente handicap
- ✓ **Actualités assurances : Focus PSC**
par Benjamin ROTH-DARQUE, Responsable assurances

Conclusion

Fil rouge : Angélique HOPFNER, Référente Territoriale

Support technique : Jean-Benoît PASQUEREAU, Référent Territorial

Missions Obligatoires

Engagement & Mutualisation



**Service
Référents
territoriaux**



“L’ACTU EN VISU”

Missions Facultatives

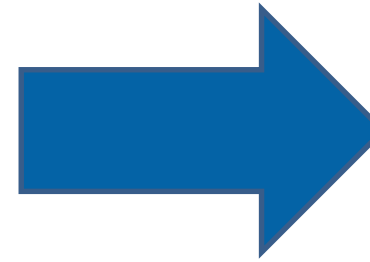
Innovation et accompagnement

ADAPTATION AU DROIT DE L'UNION EUROPEENNE portant notamment sur l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie



JO du 23/04/2024 :

[Loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole](#)



DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Application uniquement aux salariés relevant du droit privé, notamment :

- Collectivité gérant un SPIC
- Apprentis
- Contrats aidés

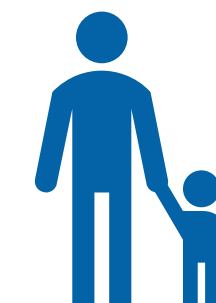
Plus d'informations dans les actualités juridiques et statutaires du CDG 54 [ici](#)

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

JO du 04/02/2024 : [Décret n° 2024-78 du 2 février 2024 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale](#)

Suppression de l'accord explicite du service de contrôle médical

- Pour les agents : titulaires et contractuels
- ✓ en cas de renouvellement exceptionnel :
 - du congé de présence parentale
 - et de l'allocation journalière de présence parentale
- ✓ au regard :
 - du traitement de la pathologie
 - ou du besoin d'accompagnement de l'enfant.



Désormais, un agent qui souhaite obtenir le renouvellement du bénéfice du droit à congé avant le terme de la période de trente-six mois :

- ✓ Présente un nouveau certificat médical
- ✗ N'est plus obligé de joindre un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical.

Plus d'informations dans les actualités juridiques et statutaires du CDG 54 [ici](#)

FORFAIT TELETRAVAIL

JO du 20/04/2024 : [Arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024](#)



**Augmentation exceptionnelle du montant limite :
282,24€ pour l'année 2024 uniquement**

Le montant de l'indemnité journalière reste inchangée : 2,88€

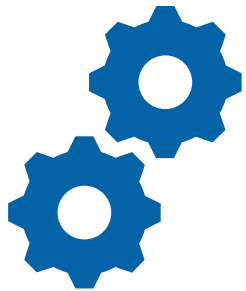
Soit une augmentation de :
10 jours indemnisables
Soit 28,48€

Pour rappel, dans la fonction publique territoriale l'instauration du « forfait télétravail » nécessite une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale.

- L'augmentation du plafond prévue par l'arrêté du 3 avril 2024 :
 - n'est donc pas automatique
 - doit faire l'objet d'une nouvelle délibération
- Les employeurs territoriaux restent libres de déterminer un plafond inférieur.

Plus d'informations
dans les actualités
juridiques et
statutaires du CDG 54
[ici](#)

RETRAITE PROGRESSIVE



La réforme des retraites 2023 élargit le dispositif de retraite progressive aux fonctionnaires

Ce dispositif permet à un agent territorial, dès lors qu'il remplit les conditions, d'aménager sa fin de carrière. Il peut ainsi :

- ✓ Percevoir une fraction de sa future retraite
- ✓ Tout en poursuivant son activité professionnelle à temps partiel ou non complet
- Acquérir des droits au titre de cette activité jusqu'à la liquidation de sa pension complète.

Plus d'informations sur la page dédiée du site internet du CDG 54 [ici](#)

RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

Le **RSU** constitue un outil de référence pour :

- ✓ Apprécier la situation de votre collectivité au regard des **données sociales** (effectifs, formation, absentéisme, temps de travail, conditions de travail, droits sociaux, rémunération...)
- ✓ Renforcer la **lisibilité de l'emploi public** territorial

Conformément aux instructions de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) **le RSU doit être transmis :**



- via le **logiciel « données sociales »**
- auprès de **votre centre de gestion**
- d'ici le **31 octobre 2024** au plus tard.

Le service emploi et prospection des talents du CDG 54 vous accompagne

Il met à votre disposition :

- Une [page dédiée](#) sur le site internet
- Une [fiche repère](#)
- Un [modèle de synthèse RSU](#)
- Un [guide utilisateur](#)

Il vous renseigne

- via AGIRHE
- Thème : Gestion RH / Carrière
Sous-thème : Outils et documents RH / Bilan social / Rapport social unique

ASSURANCE STATUTAIRE

Rappel

Si ce n'est pas encore fait :

**Déclarez vos
bases assiettes 2023**

Au plus vite

Afin:

- D'être indemnisé en cas de sinistre
- De régulariser vos cotisations dues à l'assureur
- De calculer le montant des frais de gestion dus au CDG 54

"Procédure saisie BA 2023"
dans l'espace assurance

Agirhe / Liens / Assurance54 / Assurance
Statutaire / Documentations / doc statutaire /
Procédure déclaration des bases assiettes



LE NOUVEAU CATALOGUE DU CDG 54 EST PARU

Pour le consulter :
Cliquer sur l'image ou Rendez-vous sur la page dédiée ([ici](#))

“ NOTRE OFFRE DE SERVICES ADAPTEE A VOS BESOINS ”

Des questions, des
remarques sur les
services proposés ?



Une présentation détaillée
pour répondre aux besoins
de votre collectivité ?



Contactez votre référent.e territorial.e

- Par fiche, via AGIRHE
- Par téléphone, via la ligne dédiée aux élus

SERVICE INTERIM



Plus de renseignements :

- Sur la page dédiée ([ici](#))

Contact :

- Via AGIRHE, par fiche :
GESTION RH / CARRIERE
Personnel temporaire (intérim)

Vous devez faire face à l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ou tout simplement organiser le remplacement des agents absents pour leurs congés?

Le service Intérim est à votre disposition pour :

- Vous proposer des profils adaptés à vos besoins
- Et prendre en charge l'ensemble des formalités administratives et financières (réparation du contrat, établissement de la paie, prise en charge financière des absences hors congés annuels etc.)

Dans le cas où vous disposez déjà du candidat à recruter, le service peut également prendre en charge l'ensemble des formalités évoquées ci-dessus.



Référent handicap : rôle et missions

20 juin 2024

**Unité emploi et
prospection des
talents**

Missions Facultatives

Innovation & Accompagnement

Un cadre légal

- **La loi n°2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a :
 - redéfini le handicap
 - redéfini les obligations des employeurs (Pour rappel, tout employeur public employant au moins 20 agents équivalent temps plein est tenu de compter parmi ses effectifs 6% d'agents en situation de handicap à temps plein ou à temps partiel - article L. 351-1 du CGFP).
 - renforcé la notion de compensation du handicap.
- **La loi n°2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique a consacré au plan légal le rôle éminent du référent handicap au sein de la fonction publique.
- Ces dispositions figurent à présent à l'article L.131-9 du code général de la fonction publique qui précise que :

« tout agent a le droit de consulter un référent handicap , chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées »

Le rôle du référent handicap (RH)

- **Les collectivités territoriales sont confrontées à** :
 - l'obligation d'emploi et à l'allongement des carrières :
 - anticiper la mobilité professionnelle des agents soumis à des restrictions médicales sur leur poste de travail
 - recruter du personnel en situation de handicap et assurer son maintien dans l'emploi.
 - l'adaptation de leurs structures : en tant que lieu de travail
- **Un rôle majeur du RH auprès des employeurs publics et des agents en situation de handicap** :
 - **Entrée en emploi et maintien dans l'emploi /en emploi**
 - **Sensibilisation et formation professionnelle**
 - **Accompagnement et orientation professionnelle**

Typologie des handicaps

1. Handicap de la personne

- Limitation d'activité
- ou
- Restriction de participation à la vie en société

2. Raison du handicap

- Altération : légère, temporaire, durable, définitive
- D'une ou plusieurs fonctions: cognitives, sensorielles, physiques

Une grande diversité de handicaps

En France 12 millions de personnes sont en situation de handicap ou ont un trouble invalidant et 80% des handicaps sont invisibles

Mental

Auditif

Visuel

Moteur

Psychique

Autisme

Plurihandicap

Polyhandicap

Troubles de
l'apprentissage

Maladies
invalidantes

Maladies
dégénératives

Le rôle du référent handicap

- Le rôle du référent handicap au Centre de gestion s'inscrit pleinement dans une dimension humaine et professionnelle.
- sur un axe fort de la politique handicap : **Santé et emploi**

Portrait du référent handicap

Un expert ayant des compétences

- Organisationnelles
- Techniques
- Relationnelles

Un expert ayant un rôle stratégique/ une fine connaissance des problématiques liées

- A l'insertion professionnelle en général
- Aux personnes en situation de handicap
- De l'environnement territorial

Un expert disponible reconnu pour la qualité de

- Ses propositions
- Ses actions

Portrait du référent handicap : être à vos côtés !

Un tiers de confiance, un facilitateur, un pilote d'actions, un ambassadeur de l'emploi des personnes handicapées.

Il ne se substitue jamais au manager, au travailleur handicapé, aux agents de la collectivité, aux partenaires

Il exerce toujours ses missions au cœur d'une équipe pluri professionnelle

Il s'inscrit dans la construction d'une société inclusive et de lutte contre les discriminations au travail.

Les missions du référent handicap

Appui technique

- Accès aux démarches administratives
- Accès aux dispositifs d'aides financières favorisant le maintien en emploi (ex: convention avec le FIPHFP)
- Mise en œuvre d'indicateurs de suivi d'alertes, de suivi des handicaps

Accompagnement/insertion en emploi

- Accompagnement des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le cadre de la reconnaissance administrative du handicap
- Accompagnement sur la mise en œuvre de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi/en emploi durable

Coordination

- Mise en œuvre de solutions favorisant le maintien dans l'emploi auprès de l'employeur public:
Aménagements de poste , reclassement
 - Mise en œuvre de solutions favorisant le maintien en emploi : réorientation professionnelle

Animation et développement des partenariats

- Auprès des acteurs internes du CDG 54 (ergonomes, infirmiers, médecins, psychologue ,ressources humaines...)
- Auprès des acteurs nationaux et locaux

Information

- Information sur les évolutions législatives en lien avec le handicap
- Information sur les droits et obligations en lien avec le handicap
- Réalisation d'actions de sensibilisation aux handicaps des acteurs du recrutement et des managers.

Appui technique auprès du FIPHFP : quelques exemples aides financières (32 dans le catalogue)

Les aides techniques à la compensation du handicap : prothèses auditives..

Les aides à l'aménagement du poste de travail : adaptation du poste de travail, étude de poste

Les aides aux déplacements en compensation du handicap

Les aides spécifiques à l'apprentissage

Les aides à l'insertion: prime à l'insertion durable

Les aides à la formation des personnes en situation de handicap

En 2022 un appui technique auprès de 67 collectivités

- Cet appui technique a permis de mobiliser les aides suivantes :
 - 34% prothèses auditives
 - 29 % aménagement de l'environnement de travail
 - 18 % apprentissage
 - 19 % restant : insertion professionnelle, transport, PPR
- Par cet accompagnement 48 collectivités ont perçu des aides financières
 - pour un montant total de 180 000 euros

Partenariat : un travail de liaison avec plusieurs acteurs nationaux et locaux



Le référent handicap mobilise ce réseau tout au long du processus d'intégration ou de maintien en emploi d'un agent en situation de handicap.

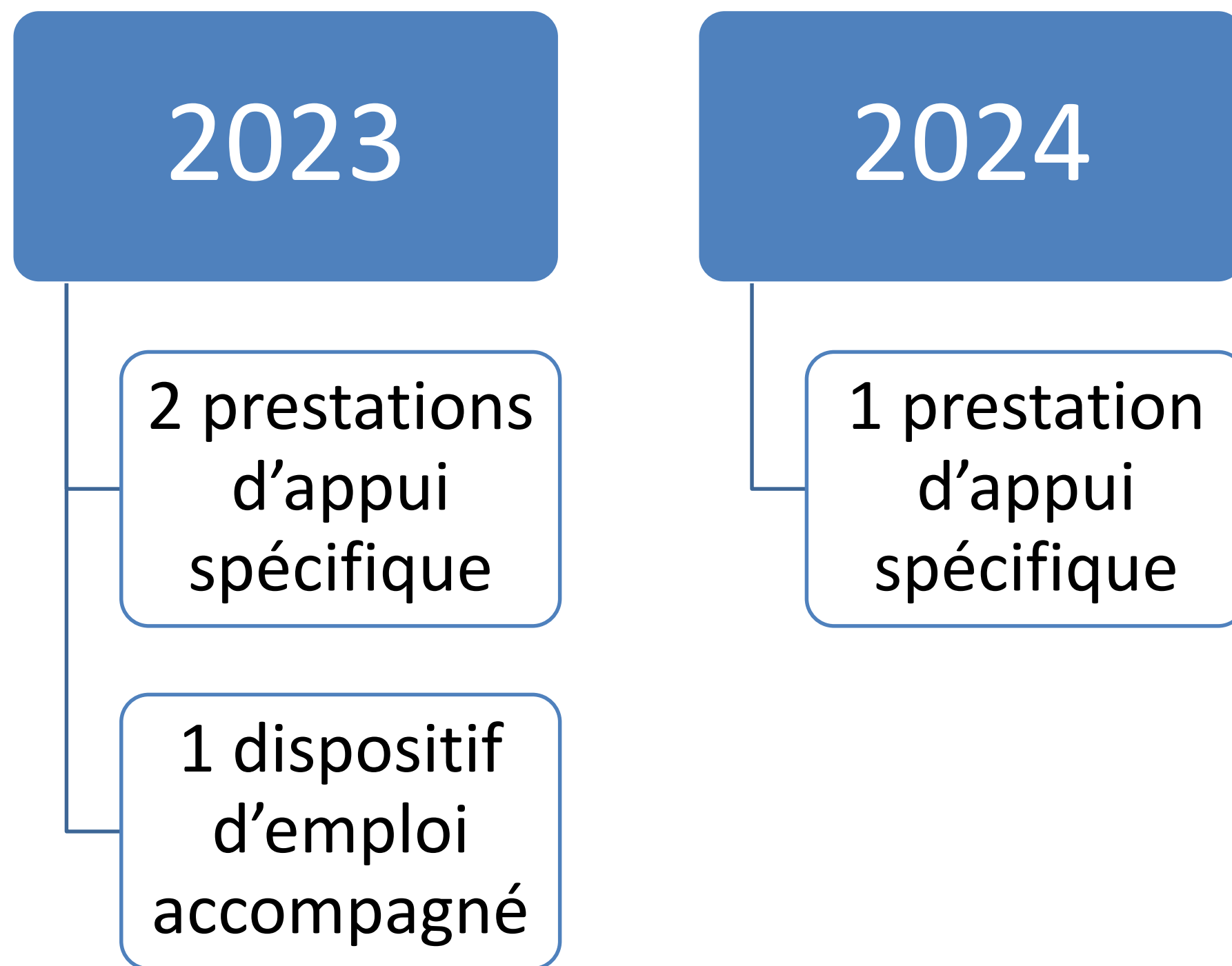
Un partenariat renforcé avec le FIPHFP : convention 2023/2026

- Le référent handicap pilote et coordonne les 5 axes conventionnels à destination des employeurs publics affiliés et des agents en situation de handicap
 - axe 1 : organisation de sessions d'information
 - axe 2 : favoriser le recrutement
 - axe 3 : favoriser le maintien en emploi et le reclassement
 - axe 4 : favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap
 - axe 5 : dédié à une action action innovante
- * Depuis 2023 le référent handicap pilote également la convention CDG 54/ Cap Emploi.

Exemple d'accompagnement

- **Recrutement et insertion**
- L'accompagnement du référent handicap peut aussi se faire en amont pour l'étape préalable de recherche de personnel ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
 - Ces recrutements plus spécifiques, peuvent concerner toutes les collectivités et tous les établissements publics n'ayant pas 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Dans ce cadre, le référent handicap s'associe à Cap Emploi pour vous proposer des profils de candidats et il reste disponible pour vous conseiller dans le cadre d'un éventuel aménagement de poste.
- Le référent handicap peut vous accompagner et vous conseiller sur le volet intégration.
 - Le recrutement d'une personne en situation de handicap peut susciter des questions : pourra-t-elle exercer l'ensemble des missions du poste ? comment organiser l'accueil et l'intégration ? comment aménager le poste de travail ?

Accompagnement :
prescription de dispositifs spécifiques



Information

- Veille réglementaire et actualités en lien avec le handicap
- Animation de webinaires thématiques (RQTH, à venir accessibilité numérique)
- Organisation de DUO DAY dans le cadre de la SEEPH: 21/11/2024
- Réalisation de plaquettes d'information



Actualités assurances

Focus PSC

20 juin 2024

Unité Assurances

Missions Facultatives

Innovation & Accompagnement

Le contexte de l'assurance du risque prévoyance en 2024

Historique

Le décret en Conseil d'Etat n°2011-1474 du 8 novembre 2011 organise jusqu'alors les mises en concurrence des contrats d'assurance de Protection sociale complémentaire.

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique a posé le cadre de la réforme de la Protection sociale complémentaire. Cette ordonnance a suivi la sortie de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Le contexte de l'assurance du risque prévoyance en 2024

Historique

Le Décret n°2022-581 du 20 avril 2022. Ce décret impose des garanties et un niveau de participation minimum pour les garanties Prévoyance. La mise en place de ces minimas a été fixée au 1er janvier 2025.

Un accord collectif a été signé le 11 juillet 2023. Cet accord impose, en Prévoyance, le financement d'un contrat collectif à adhésion obligatoire ainsi que différentes modifications réglementaires et législatives attendues au plus tard le 11 janvier 2024.

Le contexte de l'assurance du risque prévoyance en 2024

Contexte actuel

A ce jour, les modifications réglementaires n'ont pas été effectuées.

L'accord présente un certain nombre d'imprécisions qui rendent impossible, en l'absence de transposition normative, le lancement de procédures de mise en concurrence sécurisées.

Le contexte de l'assurance du risque prévoyance en 2024

Difficultés relatives à l'application de l'accord du 11 Juillet 2023

Les dispositions de l'accord du 11 juillet 2023 s'imposent au pouvoir réglementaire lorsqu'il s'agit d'une norme inférieure à une disposition législative ou réglementaire inscrite dans un décret en Conseil d'Etat et peuvent ainsi être traduites automatiquement dans un projet de décret simple, sans consultation préalable des organismes consultatifs compétents (L. 222-1 du code général de la fonction publique).

Le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 étant un décret en Conseil d'Etat, il doit donc être modifié pour intégrer les termes de l'accord.

L'accord n'est donc pas directement applicable.

Le contexte de l'assurance du risque prévoyance en 2024

Difficultés relatives à l'application de l'accord du 11 Juillet 2023

Lois de maintien et tables de mortalité:

L'accord demande que des lois de maintien et des tables de mortalité, élément structurant des tarifications des assureurs, soient construites sur mesure pour « *une parfaite adéquation avec les spécificités du statut de la fonction publique territoriale et une uniformisation des pratiques du marché en la matière* ».

La communication de ces référentiels semble nécessairement préalable à tout lancement de procédure de mise en concurrence.

Le contexte de l'assurance du risque prévoyance en 2024

Difficultés relatives à l'application de l'accord du 11 Juillet 2023

Reprise du passif:

L'accord du 11 juillet 2023 précise des cas d'exception à cette reprise de passif. En raison des enjeux associés à cette reprise du passif (*collecte des données utiles, coût, ...*) **la confirmation réglementaires des exceptions à la reprise de passif énoncées par l'accord apparaît nécessaire.**

Le périmètre et les modalités de la reprise du passif ne sont pas totalement détaillés par l'accord.

Le contexte de l'assurance du risque prévoyance en 2024

Difficultés relatives à l'application de l'accord du 11 Juillet 2023

Reprise du passif:

- Concernant le périmètre de la reprise du passif, l'accord n'apporte pas de précision sur la reprise du passif d'agents déjà couverts par un contrat et sur la reprise d'éventuels différentiels de garanties.
- Concernant les modalités de la reprise du passif, l'accord n'indique pas précisément qui sera payeur de ce passif. L'article 2.10.5 mentionne l'étalement du coût de ce passif sur la durée du contrat mais sans préciser par qui il sera supporté.

Le contexte de l'assurance du risque prévoyance en 2024

Difficultés relatives à l'application de l'accord du 11 Juillet 2023

Reprise du passif:

L'accord n'évoque pas l'approche à retenir pour les Centres de gestion. Peuvent-ils mutualiser ce passif sur l'ensemble des collectivités qui souscrivent à leur contrat ? Le surcoût associé à cette reprise ne sera-t-il pas un frein à l'adhésion des collectivités ?

Article 2.6.4 : option de reprise de passif qui semble à destination de l'agent concerné.

Si cette option est à la charge de l'agent seul, une telle option non mutualisée devrait être très onéreuse.

Le contexte de l'assurance du risque prévoyance en 2024

Difficultés relatives à l'application de l'accord du 11 Juillet 2023

D'autres difficultés peuvent être pointées, notamment au niveau de l'assiette du remboursement et le problème du régime indemnitaire. Le problème se pose également sur les compléments de rémunération, 90% du revenu net ne correspond pas forcément à 90% du (TBI,NBI,RI).

La convention de participation du Centre de Gestion

L'avenir de la convention de participation prévoyance

La convention de participation en cours, suite à l'appel d'offre durant l'année 2018, devait se terminer au 31 décembre 2024.

Au regard des éléments présentés précédemment , le Centre de Gestion de Meurthe et Moselle a décidé de demander la prorogation de sa convention de participation prévoyance et de porter son terme au 31 décembre 2025.

Afin de :

- Temporiser les évolutions réglementaires
- Pouvoir établir un dialogue social de qualité
- Avoir l'assurance de pouvoir proposer un contrat de qualité qui collera aux nouvelles exigences

Les nouvelles obligations à venir pour les collectivités

En prévoyance décret 2022-581

Participation minimum (art.2)

20% du montant de référence fixé à 35 euros, soit 7€

Garanties minimum (art. 3 et 4)

Fonctionnaire à temps complet

Incapacité : 90% du TIB/NBI + 40% des primes

Invalidité : 90 % du traitement net de référence

Fonctionnaire à temps non complet et Contractuels

Incapacité : 90% du TIB/NBI + 40% des primes

Invalidité 2e ou 3e catégorie (ou incapacité permanente suite à AT/MP avec un taux > à 66%) : 90 % du traitement net de référence

Agents de droit privé

Incapacité : 90% du revenu net

Invalidité 2e ou 3e catégorie (ou incapacité permanente suite à AT/MP avec un taux > à 66%) : 90 % du traitement net de référence

Les nouvelles obligations à venir pour les collectivités

En Santé décret 2022-581

Participation (minimum) :

50% du montant de référence de 30 euros, soit 15€ (art.6)

Garanties (minimum) :

panier de soins des entreprises du secteur privé (cf. II de l'article L. 911-7 CSS)
(art.5)

Mise en place des contrats santé et prévoyance

Soit une convention de participation après mise en concurrence

Soit une convention de participation conclue par le CDG

Soit des contrats labellisés

Les nouvelles obligations à venir pour les Centres de Gestion

Centres de Gestion

Obligation de conclure des conventions de participation à adhésion facultative pour le compte des collectivités qui les mandatent.

Mise en conformité

1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance

1^{er} janvier 2026 pour la santé

Les nouvelles actualités

Report de la transcription de l'accord du 11 juillet 2023

Une période d'adaptation de deux ans semble envisagée entre le gouvernement et les employeurs pour permettre aux termes de l'accord de s'appliquer, avec des précisions importantes qu'il reste à définir pour connaître le dispositif final.

Pour rappel, la transcription de l'accord nécessite des modifications importantes sur le versant prévoyance. (CGFP, Décret en conseil d'état, ordonnance 2021,...)

En santé, un peu effacée au côté des changements majeurs de la prévoyance, certains sujets importants restent en suspens notamment sur la solidarité avec les retraités.



**Merci pour
votre attention !**