

# L'actualité statutaire

---

**Mardi 11 octobre 2022**

---

# Programme du webinaire

- I. Les contractuels
- II. La formation et l'accompagnement individualisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle
- III. Les congés : proche aidant et présence parentale
- IV. La refonte de la catégorie B
- V. Les dispositions spécifiques à la filière médico sociale
- VI. *Les lanceurs d'alerte*

# I. Les contractuels dans la fonction publique territoriale et le décret du 12 août 2022

## Introduction

### A. La non discrimination

### B. Le recrutement

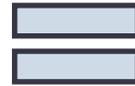
### C. Les congés

### D. La suspension et le régime disciplinaire des agents contractuels

## Introduction - Définitions



Agents  
contractuels



Personnels non statutaires travaillant  
pour le compte d'un service public



Réalisation d'une mission de  
service public



Le **poste** doit être  
**ouvert**  
**budgétairement** dans  
le service considéré

Il s'insère dans un  
**organigramme** et une  
**hiérarchie**

Il doit comporter des  
**attributions stables**  
**et déterminées** par  
une fiche de poste

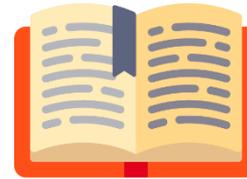
## Introduction - La réglementation applicable aux contractuels

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Code général  
de la fonction  
publique  
(CGFP)**

**Décr. n°88-  
145 du 15 fév.  
1988**



**Code général  
de la fonction  
publique  
(CGFP)**

- Définit les règles générales applicables aux agents publics et porte certaines dispositions spécifiques aux agents contractuels des administrations publiques

**Décret n°88-  
145 du 15  
fév. 1988**

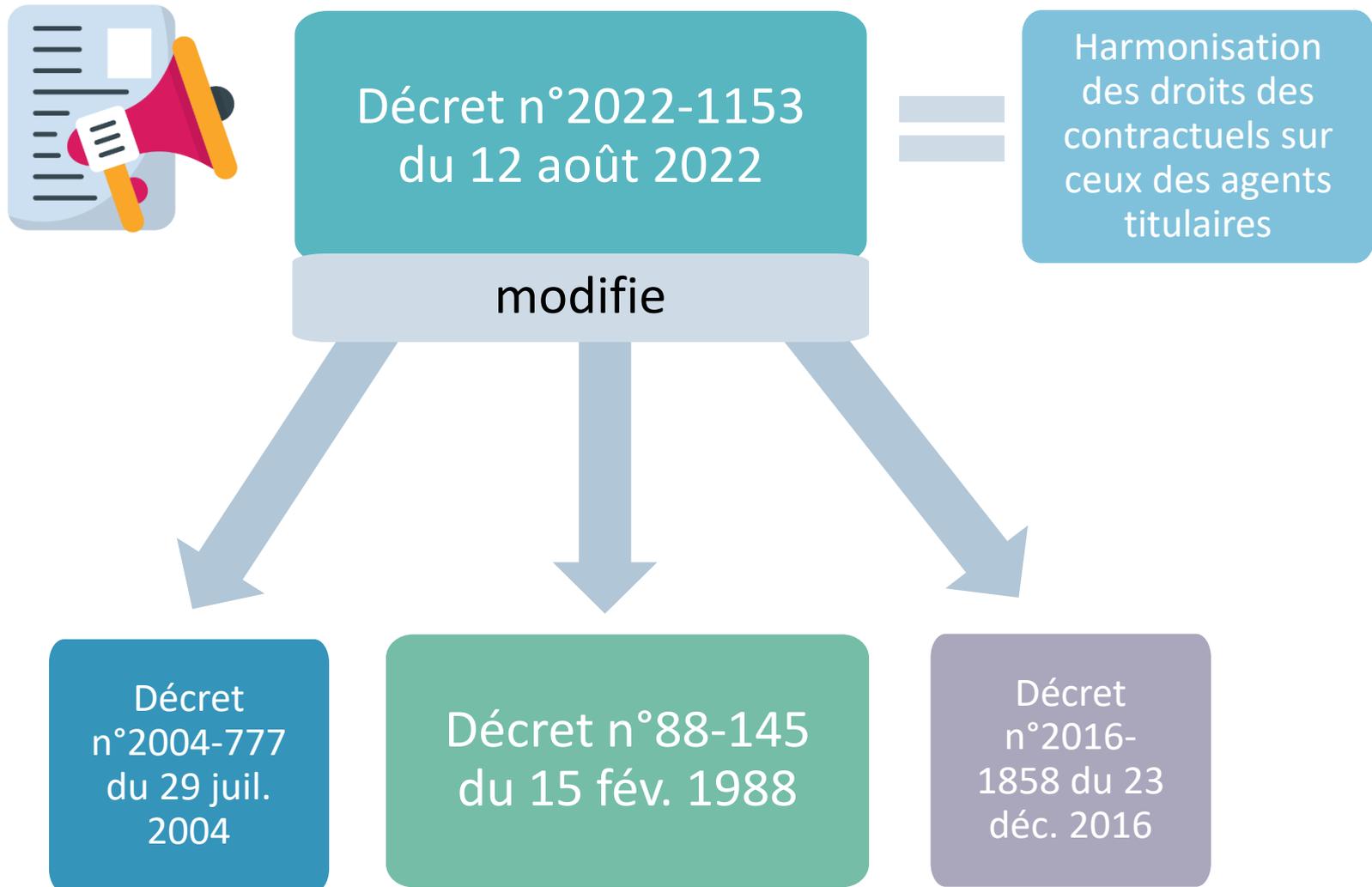
- Etablit le cadre juridique des agents contractuels de la fonction publique territoriale

## Introduction - L'évolution du décret n°88-145

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Décr. n°2022-  
1153 du 12  
août 2022**

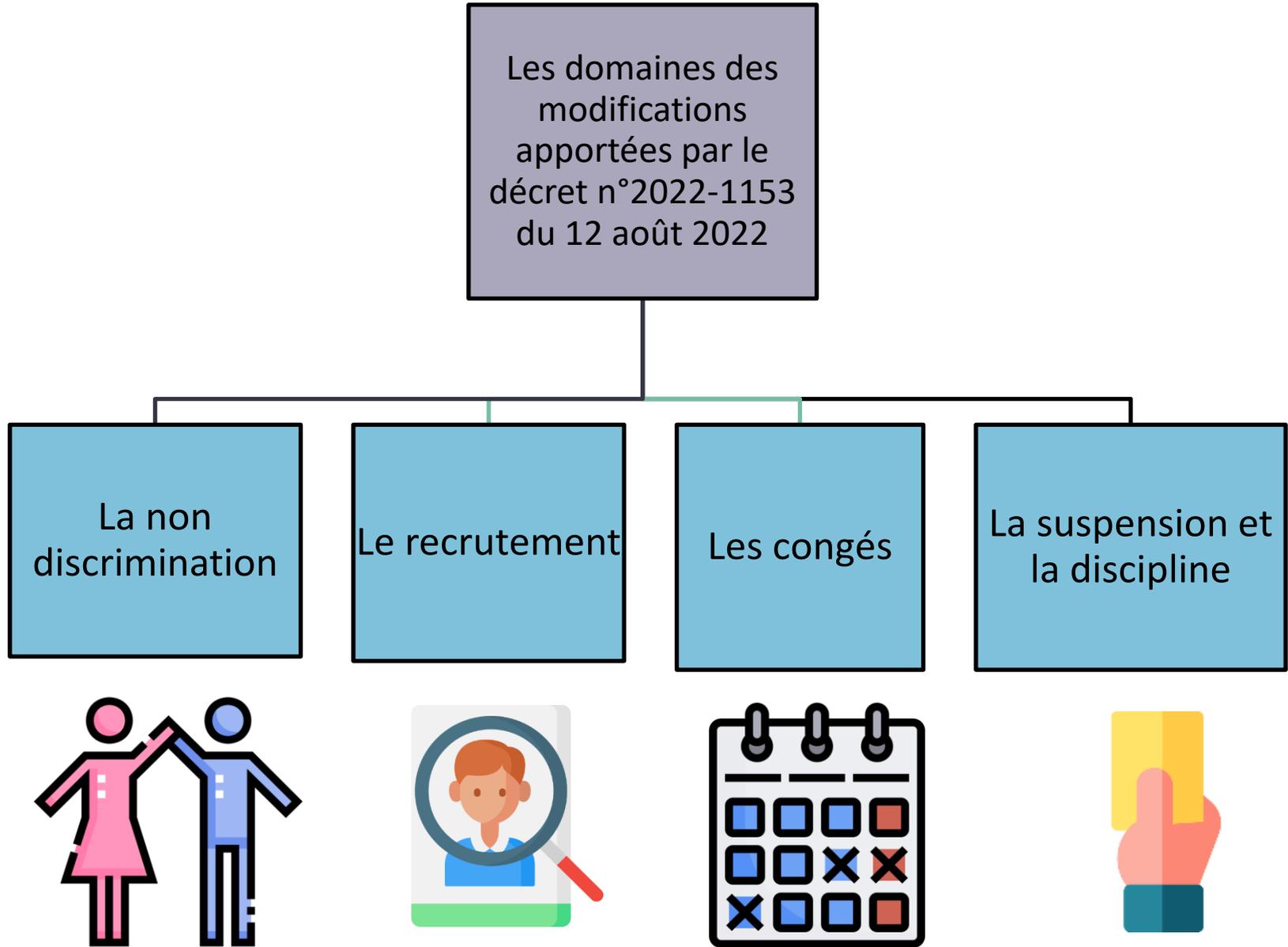


## Introduction – les principaux apports

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

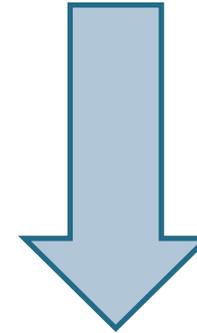
Décr. n°88-  
145 du 15  
fév. 1988





## A. La non discrimination

Mise en place de mesure de protections réglementaires  
contres les mesures discriminatoires dans les actes de gestion  
pris à l'égard des agents.



Apport d'une valeur réglementaires aux actes de  
gestions bénéficiant des garanties prévu par le  
CGFP telles que : la protection contre le  
harcèlement, les discriminations liées au sexe, à  
l'âge, la santé...

## B. Le Recrutement

### ➤ Les principes généraux du recrutement



- Jouissance des droits civiques
- Absences de condamnations incompatible avec l'exercice des fonctions
- Les mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire ne doivent pas être incompatibles avec l'exercice des fonctions



- Le recrutement d'un agent contractuel n'est pas subordonné à **la détention des diplômes**;
- l'expérience professionnelle acquise par l'intéressé peut compenser un niveau inférieur de formation.



- Aucune condition d'âge n'est réglementairement fixée.
- Age minimum : 16 (*fin de la scolarité obligatoire*)
  - Age maximum : 67 ans

## B. Le Recrutement

### ➤ Le recours à la visioconférence

L'article 5 du décret du 12 août 2022 modifie l'article 2-6 du décret 88-145 du 15 février 1988 dans la finalité de prévoir la possibilité pour l'autorité territoriale de recruter par le biais de la visioconférence des agents contractuels sur des emplois permanents



L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 2-6 décr.  
n°88-145 du  
15 fév. 1988

Art. 6 décr.  
n°2017-1748  
du 22 déc.  
2017

### Conditions d'utilisation de la visioconférence



S'assurer de  
l'identité de la  
personne qui  
est convoquée à  
l'entretien



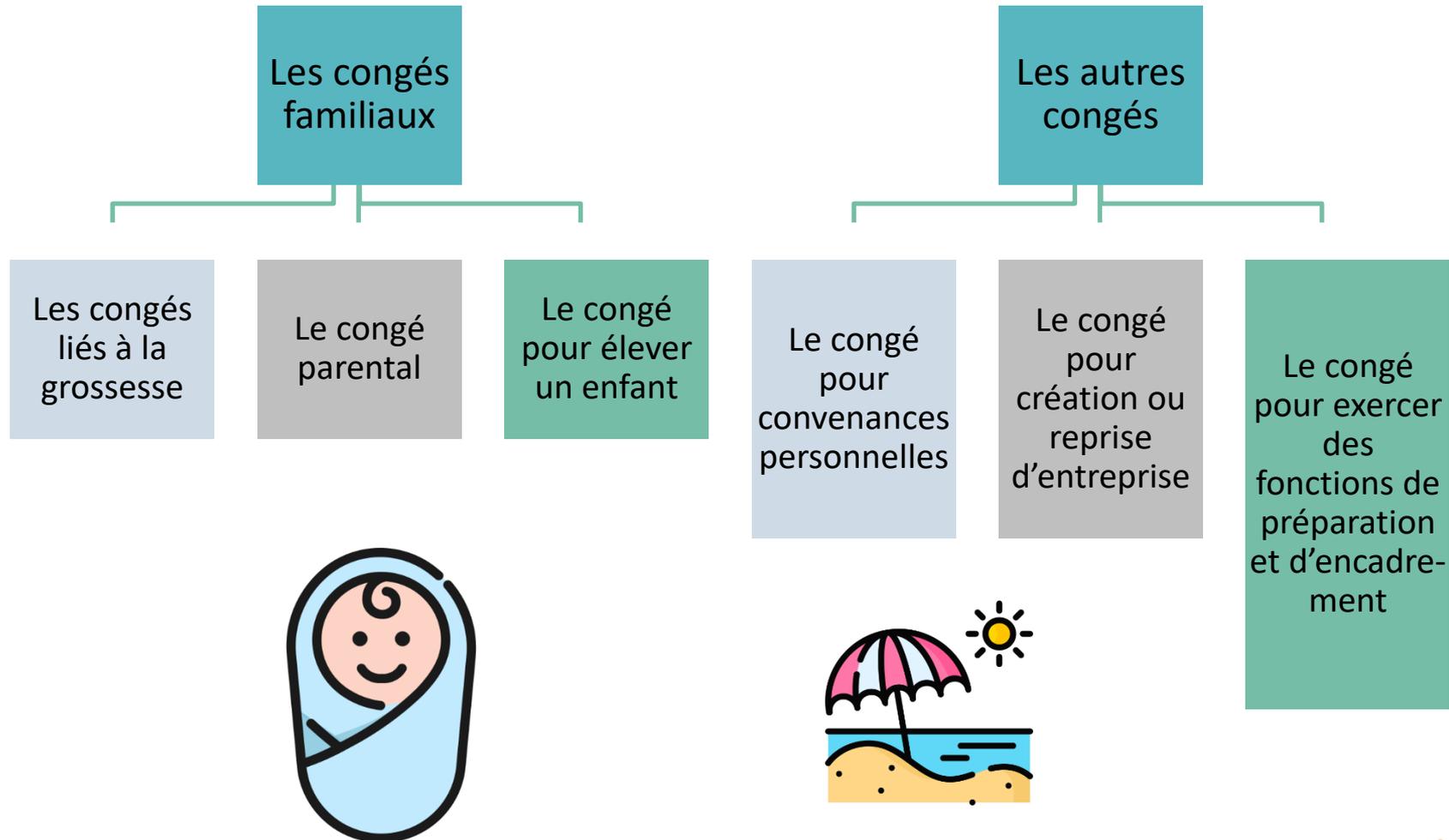
Présence des seules  
personnes  
compétentes pour  
assurer le bon  
déroulement de  
l'entretien



Présence d'une  
assistance  
technique pour  
sa mise en  
œuvre

## C. Les congés

- Les apports du décret n°2022-1153 du 12 août 2022 concernant les congés



## C. Les congés



### Les congés liés à la grossesse et aux charges familiales

1

Allongement  
de la période  
de protection  
contre le  
licenciement  
des agents en  
état de  
grossesse

2

Allongement  
de la durée de  
prise en  
compte du  
congé parental

3

Elargissement  
du congé sans  
rémunération  
pour élever un  
enfant

## C. Les congés

1

### La protection des agents en état de grossesse contre le licenciement



Selon la jurisprudence administrative inspirée du code du travail : « aucun employeur ne peut, sauf dans certains cas, licencier une salariée en état de grossesse »



2 situations s'opposent à ce principe :

- en cas de faute grave, non liée à l'état de grossesse
- en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.



Même dans ces deux cas, le licenciement ne peut pas prendre effet durant la période de congé maternité

## C. Les congés

1

### La protection des agents en état de grossesse contre le licenciement



**Allongement** de la protection des agents en état de grossesse ou placé dans l'un des congés mentionnés à **l'article 10 du décret de 1988 à 10 semaines**



Les congés mentionnés à l'article 10 sont : le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant



**Madame X en congé d'adoption jusqu'au lundi 17 octobre 2022 ne pourra se faire licencier (sauf en cas de faute grave ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse/congé d'adoption) que 10 semaines à l'issue de ce congé, soit le 26 décembre 2022.**

## C. Les congés

2

### Le congé parental, l'ancienneté et les services effectifs



➤ Situation de l'agent en congé parental

#### Conditions Congé accordé de droit sur demande :

- Après la naissance ou d'accueil de l'enfant en cas d'adoption
- ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou en cours d'adoption
- Ancienneté d'1 an
- Demande faite 2 mois avant le début du congé

#### durée

- 2 à 6 mois renouvelables
- La dernière période de congé peut être inférieure à 6 mois pour respecter la durée maximale liée à l'âge de l'enfant
- Ne peut excéder la durée du contrat pour un CDD
- Demande de renouvellement présentée 1 mois (**2 mois auparavant**) minimum avant l'expiration du congé en cours



## C. Les congés

### Le congé parental, l'ancienneté et les services effectifs



- Effets du congé parental sur la situation de l'agent

La durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de 5 ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée des services effectifs. (contre 1 an puis pour moitié les années suivantes auparavant)

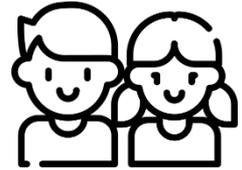


Alignement avec le régime applicable aux fonctionnaires

## C. Les congés

3

### Le congé sans rémunération pour élever un enfant



#### Définition

- Un agent contractuel peut prendre un congé sans rémunération pour élever un enfant de moins de 12 ans (**contre huit ans auparavant**)



Alignement avec le régime applicable aux fonctionnaires

#### Conditions

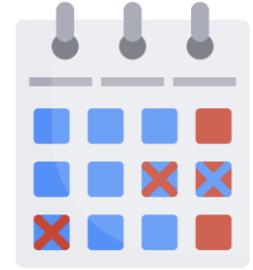
- L'agent doit être employé depuis plus d'un an
- Congé non pris en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées

#### durée

- Durée maximale de 3 ans renouvelable
- Possibilité de fractionnement
- Ne peut excéder la durée du contrat pour un CDD

## C. Les congés

### Les autres congés



1

Les congés  
annuels

(Indemnité  
compensatrice pour  
congés annuels non pris)

2

Le congé pour  
convenance  
personnelle

3

Le congé pour  
création ou  
reprise  
d'entreprise

4

Le congé pour  
exercer des  
fonctions de  
préparation et  
d'encadrement

1

## C. Les congés

### Les congés annuels non pris et leur indemnité



« La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail »

Avant le 12 août 2022

L'agent en contrat à durée déterminée qui n'avait pas été en mesure de prendre ses congés annuels pour raisons de santé, ou démission ne pouvait prétendre à une indemnité compensatrice



La jurisprudence nationale était venue se calquer sur la législation européenne en jugeant incompatible l'art. 5 du décret 88-145 du 15 février 1988 avec la directive européenne 2003/88/CE

## C. Les congés



1

### Indemnité compensatrice de congés annuels non pris

A compter du 12 août 2022

L'agent en CDD qui n'a pas pu prendre ses congés annuels pour :

- Raisons de santé
- Démission
- Licenciement non disciplinaire
- Nécessités de service

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçu pendant la période de congés annuels dus et non pris

Deux cas de figure :

1

Aucun congé annuel posé :

L'indemnité compensatrice est égale à 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours

2

Bénéfice d'une partie des congés annuels :

L'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris



L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent



## C. Les congés



1

Indemnité compensatrice de congés annuels non pris

EXEMPLE



Un agent contractuel recruté pour une période de 6 mois, travaillant 5 jours hebdomadaires, rémunéré en référence au grade d'attaché territorial au 1<sup>er</sup> échelon touche un salaire brut de 1 1349,06 €

Deux cas de figure :

1

Aucun congé annuel posé :

$$11349,06 * (1/10) = 1134,91 \text{ €}$$

2

Bénéfice d'une partie des congés annuels :

Il a généré 12,5 jours et posé 5,5 jours. Il lui reste 7 congés annuels non pris.

$$11349,06 * (1/10) * (7/12,5) = 635,55 \text{ €}$$



2

## C. Les congés

### Le congé pour convenance personnelle



#### Congé sans rémunération

#### Conditions

- Agent en CDI
- ne pas avoir bénéficié, dans les six ans qui précèdent d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois
- Compatible avec l'intérêt du service

#### Procédure

- Demande adressée à l'autorité territoriale 2 mois avant le début du congé
- Demande faite par LRAR
- Renouvellement demandé 3 mois avant le terme du congé par LR avec AR

#### durée

- Durée maximale de 5 ans (**contre 3 ans renouvelable auparavant**) renouvelable dans la limite de 10 ans

## C. Les congés

3

Le congé pour créer ou reprendre une entreprise



### Procédure

- **Demande adressée à l'autorité territoriale 2 mois avant le début du congé**
- **Demande faite par LRAR**

### Conditions

- **Compatible avec les nécessités de services**
- **Compatibilité du projet de création de reprise d'entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédentes dans les conditions prévues aux articles 18, 24 et 25 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020**

## C. Les congés

3

Le congé pour créer ou reprendre une entreprise



- Les **conditions** prévues par les articles 18, 24 et 25 du décret 2020-69 du 30 janvier 2020

Saisine de l'autorité  
hiérarchique avant le  
début de l'activité  
privée

Activité ne compromet  
pas le fonctionnement,  
l'indépendance ou la  
neutralité du service  
public

Ne méconnaît pas les  
principes  
déontologiques

Ne place pas l'ex agent  
dans une position de  
conflit d'intérêt

## C. Les congés

3

Le congé pour créer ou reprendre une entreprise



### ➤ Les conditions prévues par les articles 18,24 et 25 du décret 2020-69 du 30 janvier 2020 (SUITE)

**Manque d'information  
sur le projet**

- L'autorité territoriale invite l'intéressé à compléter sa demande dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception de celle-ci

**Doute sur la  
compatibilité du projet**

- Possibilité de saisir le référent déontologue
- Si l'avis du référent déontologue ne lève pas le doute, possibilité de saisir la HATVP

## C. Les congés

4

Le congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national



- La présentation des différents congés prévus à l'article 20 **avant** le 12 août 2022

Le service national

Le congé pour  
instruction  
militaire

Le congé pour  
activité dans la  
réserve  
opérationnelle

Le congé pour  
activité dans la  
réserve sanitaire

# 4

## C. Les congés

Le congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national



- La présentation de l'ajout du nouveau congé issu du décret et **applicable à compter du 12 août 2022**

### Définition

- 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

### Conditions

- Contrat renouvelé d'une durée égale à au moins 18 mois
- Compatible avec les nécessités de services

### durée

- Congé d'une durée inférieure à 60 jours
- 12 mois consécutifs

## C. Les congés

4

Le congé pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national



- Les effets des anciens et nouveaux congés

Les périodes de réserves et congés ci-dessus sont prises en compte pour la détermination des congés annuels

## D. La suspension et le régime disciplinaire des agents contractuels



Domaines des modifications  
apportées par le décret n°2022-  
1153 du 12 août 2022 en matière  
de suspension et de discipline

**Le régime de la  
suspension de  
fonctions des agents  
contractuels**

**Les conditions de  
suppression  
d'inscription au  
dossier des sanctions**

**Les précisions  
concernant le régime  
disciplinaire des  
agents contractuels**

## D. La suspension et le régime disciplinaire des agents contractuels

### ➤ Le régime de la suspension de fonction des agents contractuels



Insertion de l'article 36A dans le décret du 15 février 1988

La durée de la suspension ne peut excéder celle du contrat

L'agent suspendu conserve sa rémunération et ses prestations familiales obligatoires

La durée de la suspension ne peut dépasser 4 mois sauf en cas de poursuites pénales

En cas de poursuite pénale, l'agent suspendu peut subir une retenue sur sa rémunération

Art. 21 décr.  
n°2022-1153  
du 12 août.  
2022

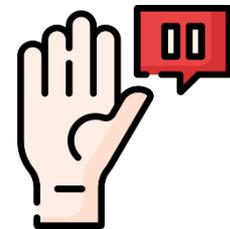
Art. 36A décr.  
n°88145 du 15  
fév. 1988

## D. La suspension et le régime disciplinaire des agents contractuels

### ➤ Les précisions concernant le régime disciplinaire des agents contractuels



Délai de 3 ans à compter du jour où l'autorité territoriale a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits en question



Interruption du délai en cas de poursuite pénale et jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation

## D. La suspension et le régime disciplinaire des agents contractuels

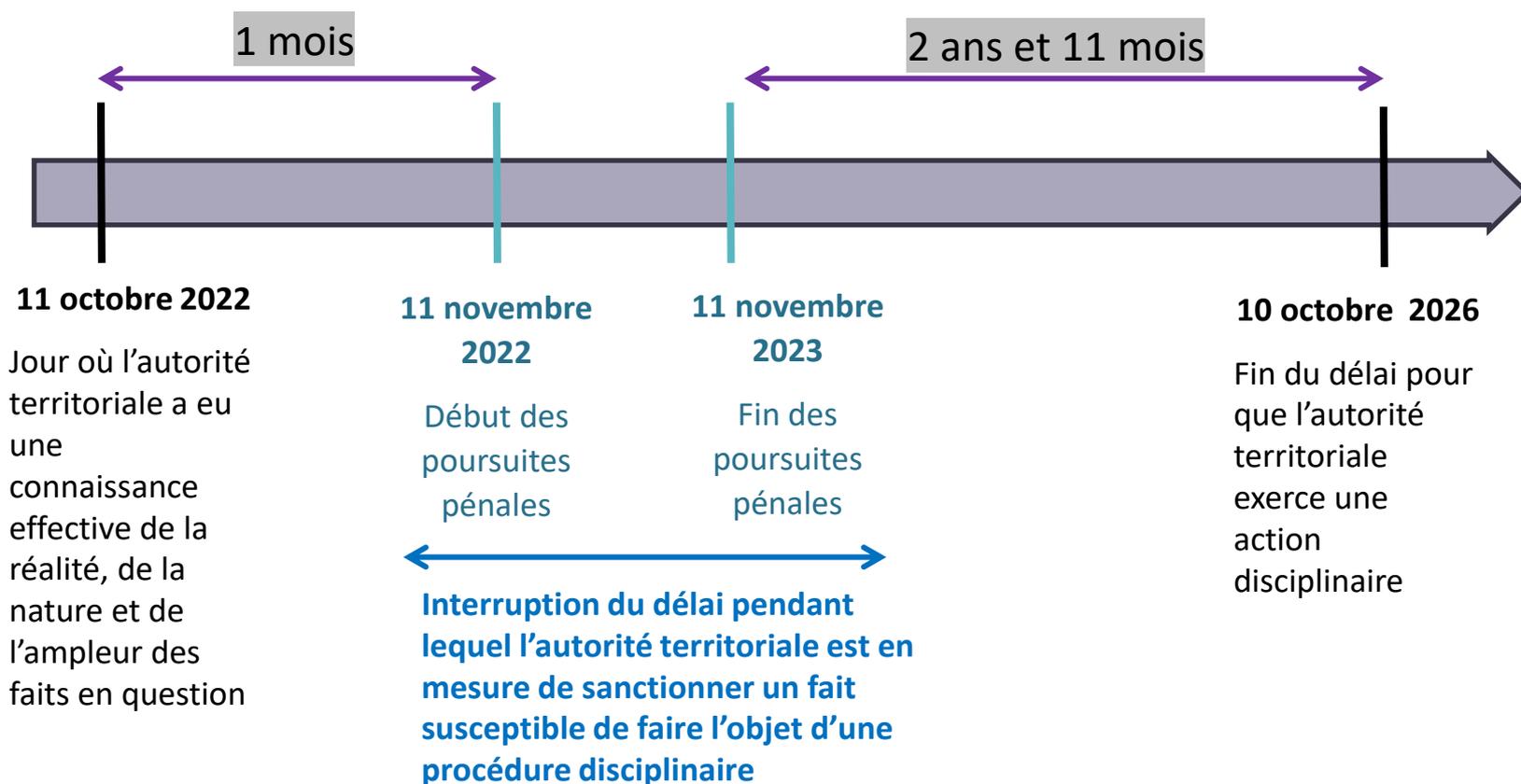
L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 36A Décr.  
n°88-145 du  
15 fév. 1988

Art. 21 Décr.  
n° 2022-1153  
du 12 août  
2022

- **Les précisions concernant le régime disciplinaire des agents contractuels : exemple**



## D. La suspension et le régime disciplinaire des agents contractuels

### ➤ L'ajout d'une nouvelle sanction en plus de celle déjà existante



1

L'avertissement

2

Le blâme

3

L'exclusion temporaire de fonctions (ETF)  
pour une durée maximale de trois jours

Nouvelle sanction  
instaurée par le décret  
du 12 août 2022



4

L'ETF pour une durée de quatre jours à six  
mois pour les agents recrutés en CDD et de  
quatre jours à un an pour les agents recrutés  
en CDI

5

Le licenciement sans préavis ni indemnités de  
licenciement

## D. La suspension et le régime disciplinaire des agents contractuels

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

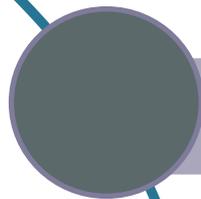
Art. 36-1 décr.  
n°88-145 du  
15 fév. 1988

4° et 5° de  
l'article 36-1  
du décret 88-  
145

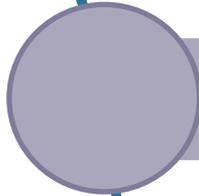
### ➤ Les conditions de suppression d'inscription au dossier des sanctions



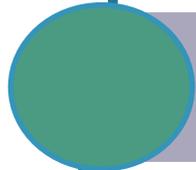
Focus sur la réglementation relative aux sanctions applicables aux contractuels



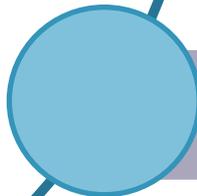
Saisine de la CCP pour les sanctions prévues au 4 et 5 de la slide précédente



L'exclusion temporaire de fonction est privative de rémunération



Suppression du blâme et de l'ETF au bout de 3 ans si aucune sanction est intervenue dans ce délais



Une ETF de 3 jours peut être supprimée d'un dossier après 10 ans de service effectif si l'agent en fait la demande



## D. La suspension et le régime disciplinaire des agents contractuels

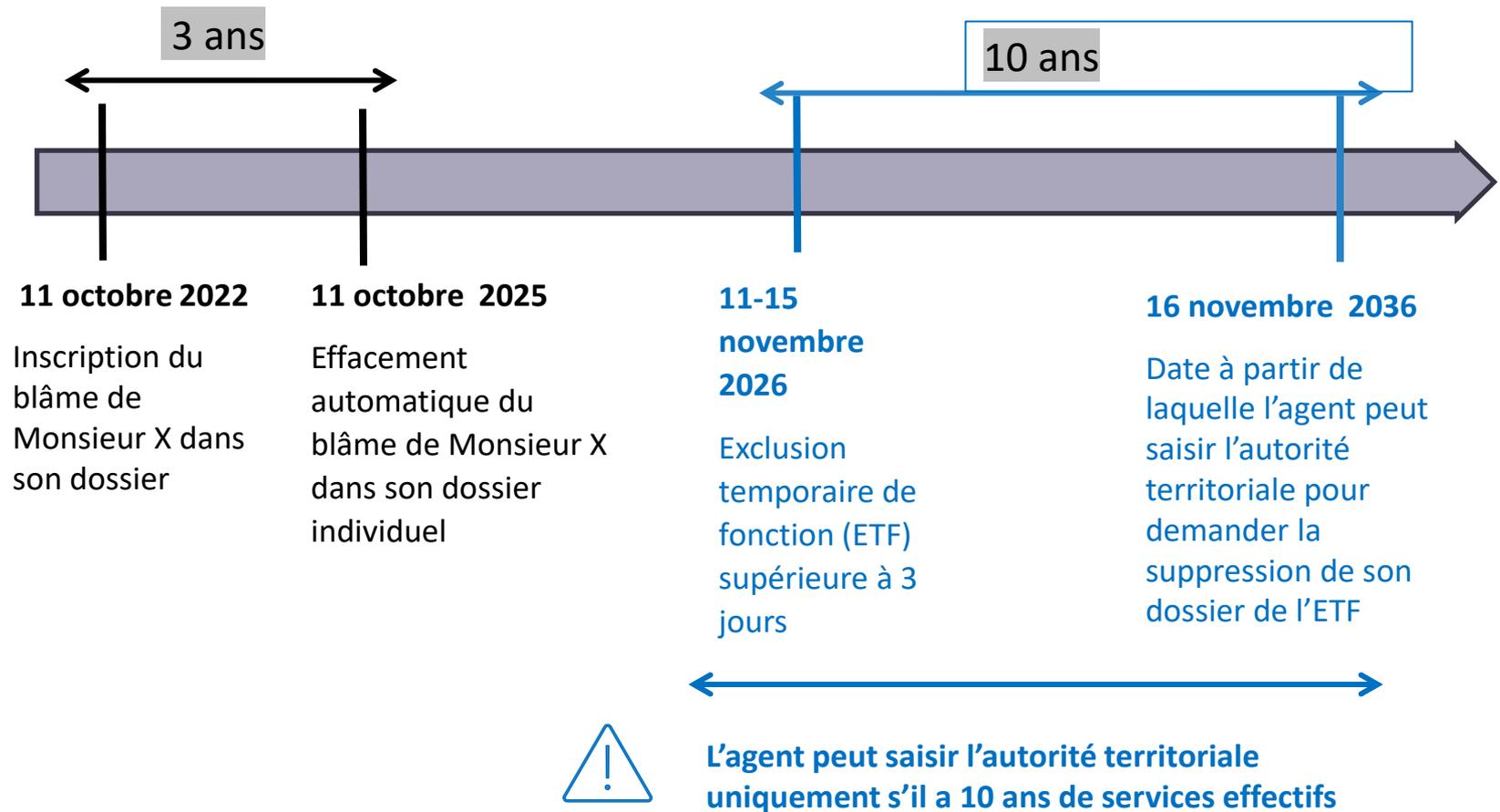
L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Décr. n°88-145  
du 15 fév.  
1988

Décr. n°2022-  
1153 du 12  
août 2022

- **les sanctions et leurs conditions d'inscription au dossier des agents : exemple**





# *Questions*

## **II. La formation et l'accompagnement individualisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle**

- A. Les dispositions applicables à l'ensemble des agents**
- B. Les dispositions applicables à un public prioritaire de fonctionnaires, de contractuels, assistants maternels et familiaux**

## La formation et l'accompagnement individualisé des agents publics : les nouvelles dispositions

**Entrée en vigueur  
le 25 juillet 2022**

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Décr. n°2022-  
1043 du 22  
juill. 2022**

**Ordonnance  
n°2021-658 du  
26 mai 2021**

**Décr. n°2007-  
1845 du 26  
déc. 2007**

**Ordonnance  
n°2017-53 du  
19 janv. 2017**

**A**

### Modalités à destination de l'ensemble des agents

- Définition de l'action de formation professionnelle
- Définition des modalités de l'accompagnement personnalisé dans les projets d'évolution professionnelle
- Création d'une période d'immersion professionnelle

• **Décr. n°2022-1043 du 22 juill. 2022**

**B**

### Droits renforcés à destination d'un public prioritaire de fonctionnaires, de contractuels, assistants maternels et familiaux

- Priorité d'accès aux actions de formation
- Renforcement des droits relatifs au congé de formation professionnelle
- Allongement des congés pour bilan de compétences et VAE
- Précision des conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle

• **Décr. n°2007-1845 du 26 déc. 2007**

## Les dispositions à destination de l'ensemble des agents

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Art. 3,6,7,8,9,  
10,11 et 12  
décr. n°2022-  
1043 du 22  
juill. 2022**

1

Définition de l'action de  
formation professionnelle

2

Définition des modalités de  
l'accompagnement  
personnalisés dans les projets  
d'évolution professionnelle

3

Création d'une période  
d'immersion professionnelle

# ① La définition de l'action de formation

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Art. 3 décr.  
n°2022-1043  
du 22 juill.  
2022**

**Art. 1-1 décr.  
n°2007-1845  
du 26 déc.  
2007**

Un parcours pédagogique concourant  
au développement des connaissances



Permettant d'atteindre un  
objectif professionnel

Réalisée en présentiel, à  
distance ou en situation  
de travail



## ② L'accompagnement personnalisé : définition

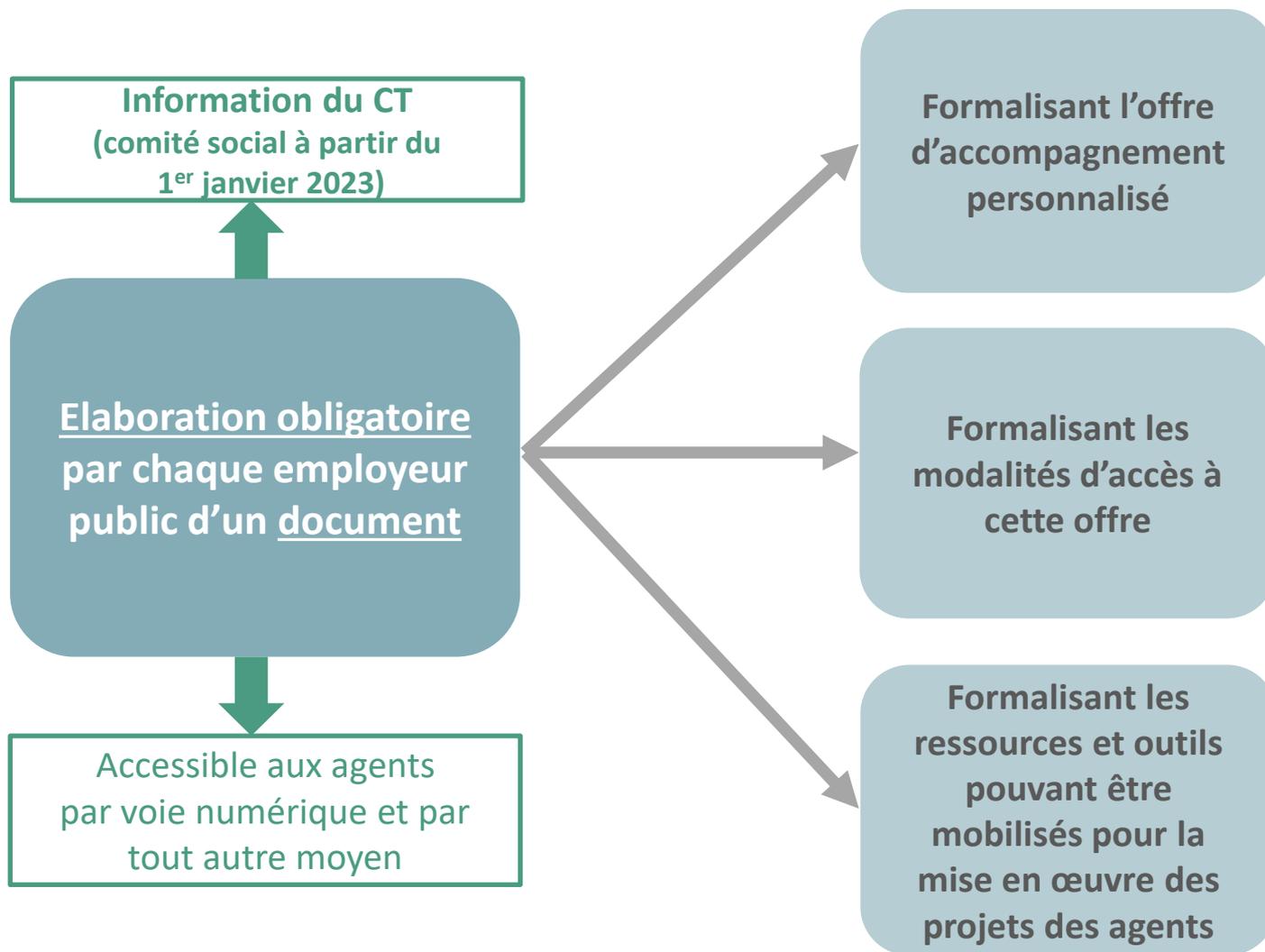


Ensemble des dispositifs individuels et collectifs  
d'information, de conseil, de soutien et de formation

proposés à l'agent

pour l'élaboration et la mise en œuvre de son projet  
d'évolution professionnelle

## ② L'accompagnement personnalisé : obligation de formalisation par l'employeur



## 2 L'accompagnement personnalisé : des outils à mobiliser

### Le bilan de parcours professionnel

#### Définition

- Conception et mise en œuvre d'un plan d'actions mobilisant toutes les ressources possibles à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle

#### Objectif

- Réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues par l'agent

#### Modalités d'élaboration

- Elaboration conjointe par l'agent et son administration à l'issue d'échanges personnalisés ; formalisation des engagements convenus par les deux parties
- Accompagnement possible de l'agent, à sa demande, pour l'élaboration et la mise en œuvre du plan

A l'initiative de l'agent ou  
de l'employeur avec l'accord de l'agent

Information du référent  
handicap pour le public  
prioritaire

En attente de la publication des arrêtés ministériels  
précisant les modalités d'élaboration et/ou de mise en œuvre

## ② L'accompagnement personnalisé : des outils à mobiliser

### Le plan individuel de développement des compétences

#### Définition

- Analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent

#### Objectif

- Aider l'agent à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel

#### Modalités d'élaboration

- Réalisation par un professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles
- Rédaction d'un document de synthèse conjointement par l'agent et le professionnel, au terme du bilan

A l'initiative de l'agent ou de l'employeur avec l'accord de l'agent

Information du référent handicap pour le public prioritaire

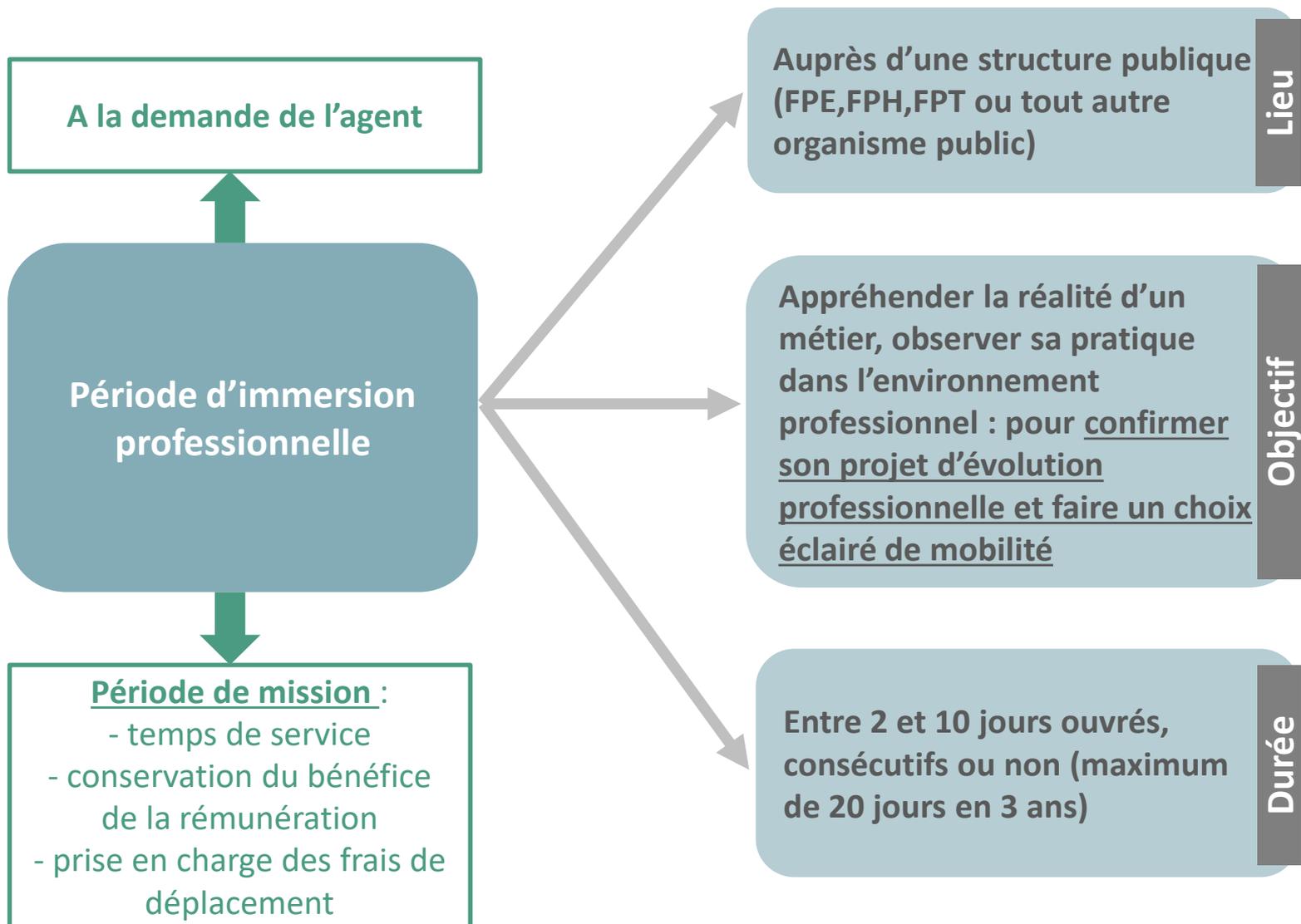
En attente de la publication des arrêtés ministériels précisant les modalités d'élaboration et/ou de mise en œuvre

L'actualité  
statutaire

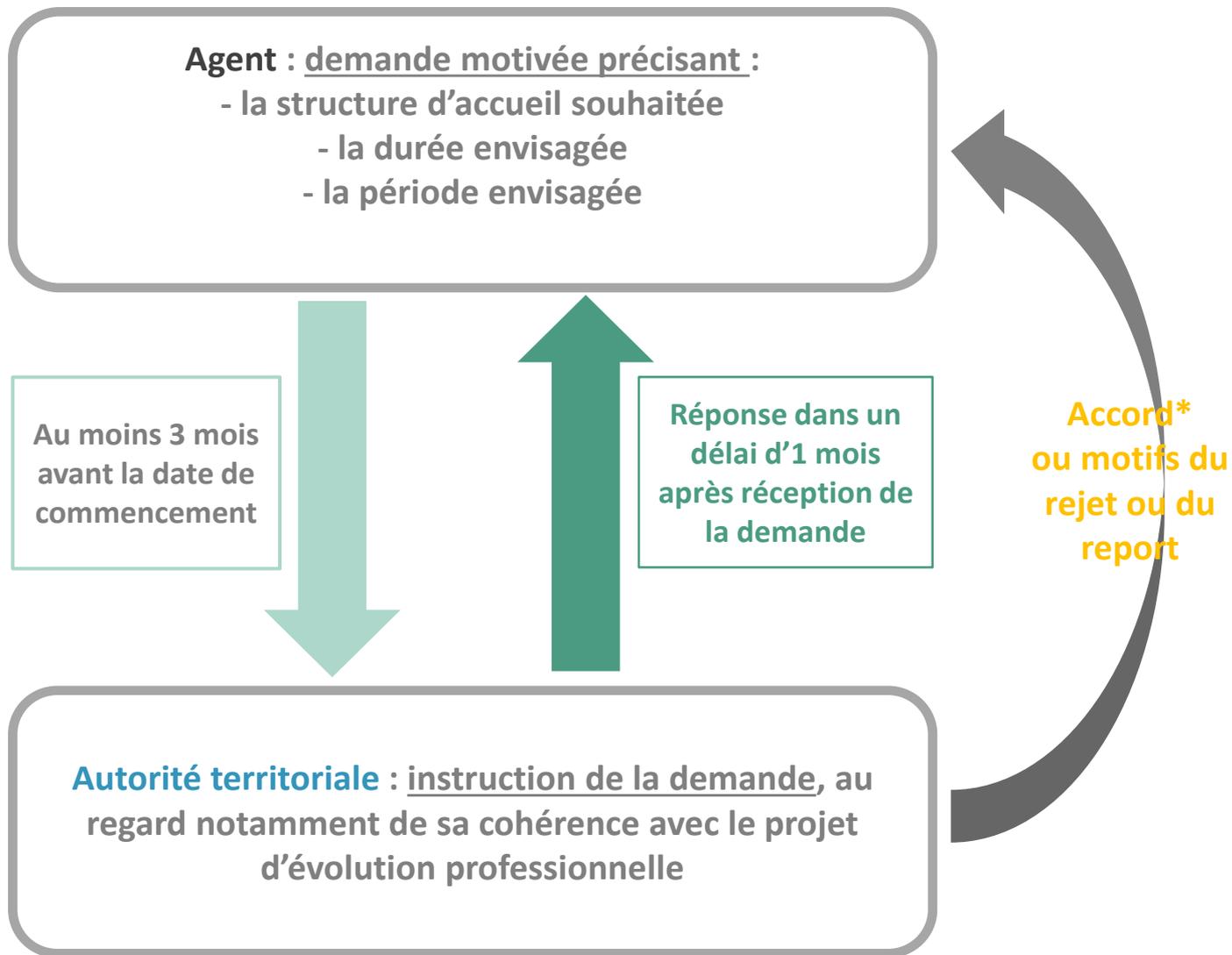
11 octobre  
2022

Art. 7 décr.  
n°2022-1043  
du 22 juill.  
2022

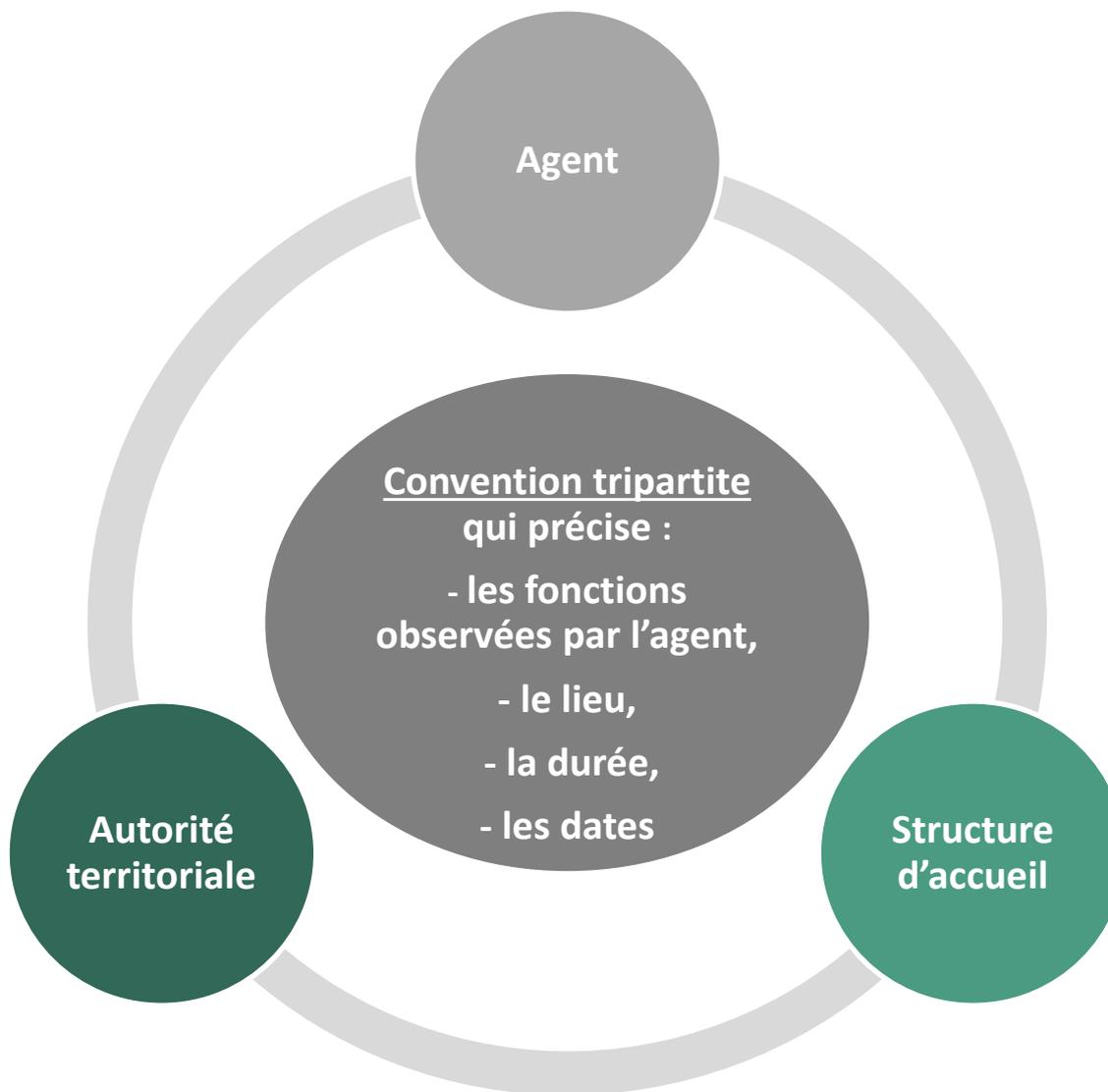
### 3 La création d'une période d'immersion professionnelle : le dispositif



### 3 La création d'une période d'immersion professionnelle : la procédure



### 3 La création d'une période d'immersion professionnelle : la procédure en cas d'accord\* de l'autorité territoriale



## **B** Les dispositions à destination d'un public prioritaire de fonctionnaires

1

**Priorité d'accès aux actions de formation**

2

**Renforcement des droits relatifs au congé de formation professionnelle**

3

**Allongement de la durée des congés pour bilan de compétences et VAE**

4

**Précision des conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle**

## Les fonctionnaires concernés par les dispositions particulières



Fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et occupe un emploi de la catégorie C

Et dont le niveau de formation (diplôme ou titre professionnel obtenu) est inférieur au niveau baccalauréat (niveau 4)



Fonctionnaire en situation de handicap



Fonctionnaire particulièrement exposé à un risque d'usure professionnelle : *sur avis du médecin du travail*

## Les contractuels, assistants maternels et familiaux concernés par les dispositions particulières

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 1 et 3  
décr. n°2022-  
1043 du 22  
juill. 2022

Ordonnance  
n°2021-658  
26 mai 2021



Contractuel, assistant maternel ou familial qui occupe un emploi de catégorie C

**Et** dont le niveau de formation (diplôme ou titre professionnel obtenu) est inférieur au niveau baccalauréat (niveau 4)



Contractuel, assistant maternel ou familial en situation de handicap

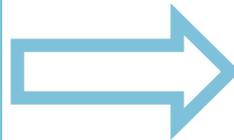


Contractuel, assistant maternel ou familial particulièrement exposé à un risque d'usure professionnelle : sur avis du médecin du travail

## ① La priorité d'accès aux actions de formation

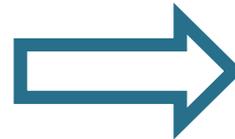
- Plusieurs possibilités en fonction des formations sollicitées

Formation assurée  
par le CNFPT ou  
l'employeur



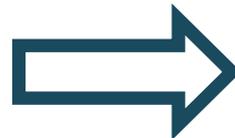
L'agent en bénéficie de plein droit

Formation  
dispensée par un  
organisme extérieur  
(autre que le CNFPT)



L'employeur précise les modalités  
de l'accès prioritaire (plafonds de  
financement notamment)

Plusieurs actions de  
formation  
correspondent à la  
demande de l'agent



L'employeur peut imposer le suivi  
des actions assurées par lui-même

## ② Le renforcement des droits relatifs au congé de formation professionnelle

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 3 décr.  
n°2022-1043  
du 22 juill.  
2022

Art. 17-1, 45-1  
décr. n°2007-  
1845 du 26  
déc. 2007

	Dispositions à destination d'un public prioritaire	Dispositions de droit commun
Durée maximale du congé	5 ans	3 ans
Durée d'indemnisation	2 ans	1 an
Montant de l'indemnité forfaitaire	<u>1<sup>ère</sup> année</u> : 100% du TIB et de l'IR <u>2<sup>ème</sup> année</u> : 85% TIB et IR	<u>1<sup>ère</sup> année</u> : 85% TIB et IR
Durée de l'obligation de servir	36 mois maximum	Le triple de la période indemnisée

## 3 L'allongement de la durée des congés pour bilan de compétences et VAE

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 3 décr.  
n°2022-1043  
du 22 juill.  
2022

Art. 20, 26 et  
28, 46 et 47  
décr. n°2007-  
1845 du 26  
déc. 2007

	Dispositions à destination d'un public prioritaire	Dispositions de droit commun
Durée du bilan de compétences	72h de temps de service	24h de temps de service
Durée du congé pour VAE	72h de temps de service	24h de temps de service
Durée entre 2 bilans de compétences	3 ans	5 ans



## Les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle : la définition

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 3 décr.  
n°2022-1043  
du 22 juill.  
2022

Art. L. 422-3  
CGFP

Art. 34, 35 et  
48 décr.  
n°2007-1845  
du 26 déc.  
2007

Ordonnance  
n°2021-658  
26 mai 2021

**Objet:** suivre une action ou un parcours de formation en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou privé

**Durée maximale : 1 an**

Si durée > 1 an, possibilité de cumul avec un congé de formation professionnelle, limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière



- Parcours ou action de formation sanctionné par une certification professionnelle

enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique visé par l'art. L. 6113-6 du code du travail (formations certifiantes)

- Durée ≥ 120 heures

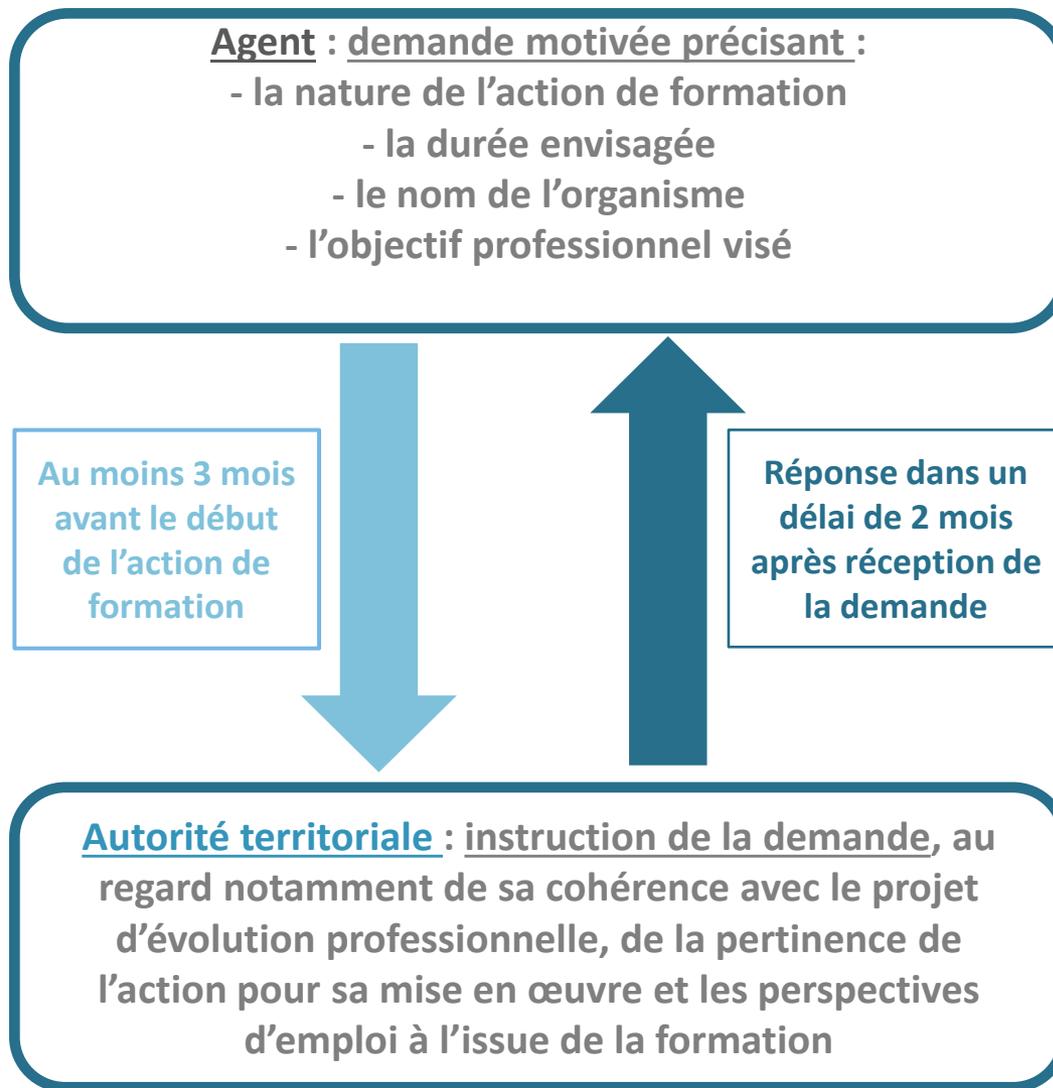
OU

- Parcours ou action de formation permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises

- Durée ≥ 70 heures

**Congé fractionnable en mois, semaines ou journées**

## ④ Les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle : la procédure



\*Le silence gardé vaut rejet de la demande

## ④ Les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle : les conséquences pour le fonctionnaire

**Conservation de la position d'activité,**  
assimilation de la période de congé de  
transition professionnelle à des services  
effectifs

**Conservation**  
à 100% du traitement brut, de l'IR et du  
SFT le cas échéant  
**Possibilité de maintien** du RI mais dans la  
limite de 80% (parité avec la FPE)

**Obligation pour l'agent de transmettre les  
attestations de formation à son  
employeur,** selon un calendrier fixé avec  
son employeur;

En cas de non respect de cette obligation,  
sans motif légitime, perte du bénéfice de  
ce congé

**Prise en compte des frais de formation,**  
dans la limite d'un plafond

**Possibilité de prise en charge des frais de  
déplacement**

## ④ Les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle : les conséquences pour le contractuel, l'assistante maternelle ou familiale

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Art. 3 décr.  
n°2022-1043  
du 22 juill.  
2022**

**Art. 37 à 40,  
48 décr.  
n°2007-1845  
du 26 déc.  
2007**

**Ordonnance  
n°2021-658  
26 mai 2021**

Assimilation de la période de congé de transition professionnelle à des services publics effectifs

Obligation pour l'agent de transmettre les attestations de formation à son employeur, selon un calendrier fixé avec son employeur;

En cas de non respect de cette obligation, sans motif légitime, perte du bénéfice de ce congé

### Conservation

à 100% du traitement brut, de l'IR et du SFT le cas échéant

Possibilité de maintien du RI mais dans la limite de 80% (parité avec la FPE)

Prise en compte des frais de formation, dans la limite d'un plafond

Possibilité de prise en charge des frais de déplacement



# *Questions*

## **III. Les congés de proche aidant et de présence parentale**

**A. Le congé de proche aidant**

**B. Le congé de présence parentale**

## A. Le congé de proche aidant

**RAPPEL**



Le congé de proche aidant dans la fonction publique a été créé par l'article 40 II de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique



Il est aujourd'hui codifié aux articles L. 634-1 et suivants du code général de la fonction publique et régi par le décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique

Le congé de proche aidant est un congé à durée limitée, accessible sous conditions. Il a pour finalité d'aider un agent à s'occuper d'un proche âgé, handicapé ou en perte d'autonomie.

*Pour plus d'informations, se reporter au webinaire du 16 mars 2021*

## A. Le congé de proche aidant



Application aux droits ouverts et aux  
prestations dues à compter 1<sup>er</sup> juillet 2022

Décret n°2022-1037  
du 22 juillet 2022

Elargissement du  
champ des  
personnes aidées



Extension des  
allocations  
journalières



## A. Le congé de proche aidant

### ➤ Elargissement du champ des personnes aidées



Congé accordé au fonctionnaire lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une **particulière gravité**

- son conjoint,
- son concubin,
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- un ascendant,
- un descendant,
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'L. 512-1CSS,
- un collatéral jusqu'au quatrième degré,
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Suppression de  
la notion de  
particulière  
gravité



La suppression de  
cette mention  
s'étend au don de  
jours de repos

## A. Le congé de proche aidant



### ➤ Les pièces à fournir pour bénéficier de l'allocation

Avant le 1<sup>er</sup> juillet 2022

1

Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2

Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3

Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article [L. 512-1](#) du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %;

4

Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie **au titre d'un classement dans les groupes I, II et III** de la grille nationale mentionnée à l'article [L. 232-2](#) du code de l'action sociale et des familles.

## A. Le congé de proche aidant



### ➤ Les pièces à fournir pour bénéficiaire de l'allocation

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022

4

Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article [L. 232-2](#) du code de l'action sociale et des familles ;

a) La majoration pour aide constante d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 355-1 du code de la sécurité sociale ;

b) La prestation complémentaire pour recours à tierce personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 434-2 du même code ;

c) La majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 30 bis du code des pensions civiles et militaires de retraites et à l'article 34 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

d) La majoration attribuée aux bénéficiaires du 3° de l'article D. 712-15 du code de la sécurité sociale et du 3° du V de l'article 6 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;

e) La majoration mentionnée à l'article L. 133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

## B. Le congé de présence parentale

### ➤ C'est quoi ?

#### Définition

- **Congé non rémunéré qui permet au fonctionnaire de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé requiert une présence et des soins**

#### Conditions

- **Demande écrite présentée à l'autorité territoriale 15 jours avant le début du congé**
- **Certificat médical qui atteste de la maladie et de la nécessité de la présence d'un parent**

#### Durée

- **310 jours ouvrés**
- **Période de 36 mois consécutifs**

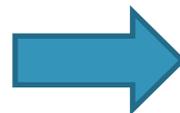
## B. Le congé de présence parentale

- Les conditions de mises en œuvre pour renouveler avant terme le congé et l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)

Lorsque le renouvellement du congé de présence parentale est demandé dans les conditions prévues à l'article L.1225-62 du code du travail, il faut également l'avis favorable du service du contrôle médical prévu par l'article L.544-3 du Code de la sécurité sociale



Le silence gardé par le **service du contrôle médical** jusqu'au dernier jour du **deuxième mois civil** qui suit la réception de la demande d'AJPP par l'organisme débiteur



**AVIS DEFAVORABLE**

Le silence gardé par l'**organisme débiteur** des prestations familiales jusqu'au **dernier jour du troisième mois civil** qui suit la réception de la demande d'AJPP



**DECISION DE REJET**

L'organisme débiteur des prestations familiales notifie, dès qu'il en a connaissance, l'avis favorable du service du contrôle médical au demandeur

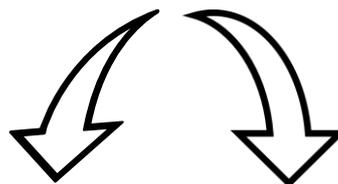
## B. Le congé de présence parentale

- Les modalités réglementaires de la mise en œuvre du renouvellement de l'allocation journalière de présence parentale (**AJPP**)

Avant le décret du 28 avril 2022, l'AJPP n'était pas renouvelable, et limitée à 310 jours.



Depuis la parution du décret, le renouvellement de l'allocation journalière de présence parentale peut se faire avant l'expiration des 310 premiers jours si :



Le droit à l'**AJPP** est à nouveau ouvert en application du deuxième alinéa de l'article L544-3 du code de la SS

Au delà des 310 jours si le droit à l'**AJPP** est à nouveau ouvert en application du troisième alinéa de l'article L544-3 du code de la SS



# *Questions*

## **IV. La refonte de la catégorie B**

### **A. Les modifications statutaires générales**

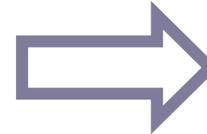
### **B. Les modifications statutaires relatives aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> grades des cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire (NES)**

### **C. Les modifications statutaires relatives aux cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux**

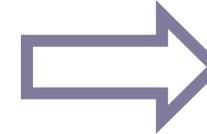
**Entrée en vigueur  
le 1<sup>er</sup> septembre 2022**

## A. Les modifications statutaires relatives aux cadres d'emplois de catégorie B

Modification de la structure de carrière  
de différents cadres d'emplois de  
catégorie B

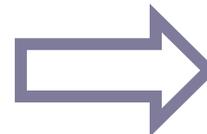


Réduction de la durée de  
certains échelons et  
grades



Adaptation des modalités  
d'avancement de grade

Revalorisation de la grille indiciaire des  
agents de catégorie B



Modification de  
l'échelonnement  
indiciaire applicable  
aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> grades des  
cadres d'emplois de la  
catégorie B

## A. Les modifications statutaires relatives aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> grades des cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire (NES)

1 <sup>er</sup> grade de l'un des cadres d'emplois relevant du NES	2 <sup>ème</sup> grade de l'un des cadres d'emplois relevant du NES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédacteur</li> <li>• Technicien</li> <li>• Assistant de conservation</li> <li>• Assistant d'enseignement artistique</li> <li>• Animateur</li> <li>• Educateur des APS</li> <li>• Chef de service de police municipale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>• Technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>• Assistant de conservation principal de 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>• Assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>• Animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>• Educateur des APS principal de 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>• Chef de service de police municipale principal de 2<sup>ème</sup> classe</li> </ul>
Nouvelles dispositions	Nouvelles dispositions
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Réduction de la durée des 4 premiers échelons, de 2 ans à 1 an</li> <li>✓ Réduction de la durée totale des grades, de 30 ans à 26 ans</li> <li>✓ Revalorisation des 4 premiers échelons</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Réduction du nombre d'échelons de 13 à 12</li> <li>✓ Réduction de la durée des 2 premiers échelons, de 2 ans à 1 an</li> <li>✓ Réduction de la durée totale des grades, de 30 ans à 26 ans</li> <li>✓ Revalorisation du 1<sup>er</sup> échelon</li> </ul>

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Décr. n°2022-  
1200 du 31  
août 2022**

**Décr. n°2022-  
1201 du 31  
août 2022**

## A. Les modifications statutaires relatives aux autres cadres d'emplois

### Cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux

1er grade de technicien paramédical de classe normale	2 <sup>ème</sup> grade de technicien paramédical de classe supérieure
Nouvelles dispositions	Nouvelles dispositions
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revalorisation de la grille indiciaire du 1<sup>er</sup> grade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Augmentation du nombre d'échelons de 8 à 10</li> <li>✓ Revalorisation de la durée de carrière du 2<sup>ème</sup> grade</li> <li>✓ Revalorisation de la grille indiciaire du 2<sup>ème</sup> grade</li> </ul>

## A. Les modifications statutaires relatives aux autres cadres d'emplois

### Cadre d'emplois des aides soignants territoriaux et des auxiliaires de puériculture territoriaux

<p>1<sup>er</sup> grade d'aide soignant de classe normale/ 1<sup>er</sup> grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale</p>	<p>2<sup>ème</sup> grade d'aide soignant de classe supérieure/ 2<sup>ème</sup> grade d'auxiliaire de puériculture de classe supérieure</p>
<p><b>Nouvelles dispositions</b></p>	<p><b>Nouvelles dispositions</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Réduction du nombre d'échelons de 12 à 11</li> <li>✓ Revalorisation des 2 premiers échelons</li> </ul>	<p>Pas de nouvelles dispositions</p>

## B. Les modifications statutaires relatives aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> grades des cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire (NES)

1

**Nouvelle organisation de  
carrière des cadres d'emplois  
relevant du NES**

2

**Modalités de reclassement des  
1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> grades des cadres  
d'emplois relevant du NES**

3

**Tableaux d'avancement de  
grade 2022 et 2023**

①

## La nouvelle organisation de carrière des cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire (NES)

### ➤ Le nombre d'échelons de chacun des grades

Dispositions applicables jusqu'au 31/08/2022	Dispositions applicables à compter du 01/09/2022
Le grade de base comprend 13 échelons	Le grade de base comprend 13 échelons (inchangé)
Le deuxième grade comporte 13 échelons	Le deuxième grade comporte 12 échelons
Le troisième grade comporte 11 échelons	Le troisième grade comporte 11 échelons (inchangé)

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 1<sup>er</sup> décr.  
n°2022-1200  
du 31 août  
2022

Art. 2 décr.  
n°2010-329 du  
22 mars 2010



## La nouvelle organisation de carrière des cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire (NES)

### ➤ La durée de la carrière

Grade	Dispositions applicables jusqu'au 31/08/2022	Dispositions applicables à compter du 01/09/2022
3 <sup>ème</sup> grade NES (grade terminal)	Durée de carrière de 24 ans	<b>Durée de carrière de 24 ans</b>
2 <sup>ème</sup> grade NES	Durée de carrière de 30 ans	<b>Durée de carrière de 26 ans</b>
1 <sup>er</sup> grade NES	Durée de carrière de 30 ans	<b>Durée de carrière de 26 ans</b>

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 1<sup>er</sup> décr.  
n°2022-1200  
du 31 août  
2022

Art. 24 décr.  
n°2010-329 du  
22 mars 2010

①

## La nouvelle organisation de carrière des cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire (NES)

### ➤ L'échelonnement indiciaire applicable aux cadres d'emplois

Grade	Dispositions applicables jusqu'au 31/08/2022	Dispositions applicables à compter du 01/09/2022
3 <sup>ème</sup> grade NES (grade terminal)		Pas de modifications d'IB
2 <sup>ème</sup> grade NES	1 <sup>er</sup> échelon : IB 389	1 <sup>er</sup> échelon : IB 401
1 <sup>er</sup> grade NES	4 <sup>ème</sup> échelon : IB 397 3 <sup>ème</sup> échelon : IB 388 2 <sup>ème</sup> échelon : IB 379 1 <sup>er</sup> échelon : IB 372	4 <sup>ème</sup> échelon : IB 401 3 <sup>ème</sup> échelon : IB 397 2 <sup>ème</sup> échelon : IB 395 1 <sup>er</sup> échelon : IB 389

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 1<sup>er</sup> décr.  
n°2022-1201  
du 31 août  
2022

Art. 1<sup>er</sup> décr.  
n°2010-330 du  
22 mars 2010



## Les modalités de reclassement des fonctionnaires relevant du 1<sup>er</sup> grade de l'un des cadres d'emplois du NES

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 6.-I. décr.  
n°2022-1200  
du 31 août  
2022

- Rédacteur
- Technicien
- Assistant de conservation
- Assistant d'enseignement artistique
- Animateur
- Educateur des APS
- Chef de service de police municipale

Situation dans le grade d'origine		<u>Situation dans le grade d'accueil :</u> grade et échelon d'accueil		<u>Situation dans le grade d'accueil :</u> ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
4 <sup>ème</sup> échelon	IB 397	4 <sup>ème</sup> échelon	IB 401	½ de l'ancienneté acquise
3 <sup>ème</sup> échelon	IB 388	3 <sup>ème</sup> échelon	IB 397	½ de l'ancienneté acquise
2 <sup>ème</sup> échelon	IB 379	2 <sup>ème</sup> échelon	IB 395	½ de l'ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	IB 372	1 <sup>er</sup> échelon	IB 389	½ de l'ancienneté acquise



## Les modalités de reclassement des fonctionnaires relevant du 2<sup>ème</sup> grade de l'un des cadres d'emplois du NES

- Rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Assistant de conservation ppal de 2<sup>ème</sup> cl.
- Assistant d'enseignement artistique ppal de 2<sup>ème</sup> cl.
- Animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Educateur des APS principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Chef de service de police municipale ppal de 2<sup>ème</sup> cl.

Situation dans le grade d'origine	<u>Grade et échelon d'accueil</u>	<u>Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon (grade d'accueil)</u>
13 <sup>ème</sup> échelon IB 638	12 <sup>ème</sup> échelon IB 638	Ancienneté acquise
12 <sup>ème</sup> échelon IB 599	11 <sup>ème</sup> échelon IB 599	Ancienneté acquise
11 <sup>ème</sup> échelon IB 567	10 <sup>ème</sup> échelon IB 567	Ancienneté acquise
10 <sup>ème</sup> échelon IB 542	9 <sup>ème</sup> échelon IB 542	Ancienneté acquise
9 <sup>ème</sup> échelon IB 528	8 <sup>ème</sup> échelon IB 528	Ancienneté acquise
8 <sup>ème</sup> échelon IB 506	7 <sup>ème</sup> échelon IB 506	Ancienneté acquise

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 6.-I. décr.  
n°2022-1200  
du 31 août  
2022

2

## Les modalités de reclassement des fonctionnaires relevant du 2<sup>ème</sup> grade de l'un des cadres d'emplois du NES (suite)

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 6.-I. et 6.-  
II. décr.  
n°2022-1200  
du 31 août  
2022

Situation dans le grade d'origine	Situation dans le grade d'accueil : grade et échelon	Situation dans le grade d'accueil : ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
7 <sup>ème</sup> échelon IB 480	6 <sup>ème</sup> échelon IB 480	Ancienneté acquise
6 <sup>ème</sup> échelon IB 458	5 <sup>ème</sup> échelon IB 458	Ancienneté acquise
5 <sup>ème</sup> échelon IB 444	4 <sup>ème</sup> échelon IB 444	Ancienneté acquise
4 <sup>ème</sup> échelon IB 429	3 <sup>ème</sup> échelon IB 429	Ancienneté acquise
3 <sup>ème</sup> échelon IB 415	2 <sup>ème</sup> échelon IB 415	½ de l'ancienneté acquise
2 <sup>ème</sup> échelon IB 399	1 <sup>er</sup> échelon IB 401	½ de l'ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon IB 389	1 <sup>er</sup> échelon IB 401	Sans ancienneté



Les services accomplis dans les quatre premiers échelons du 1<sup>er</sup> grade et dans le 2<sup>ème</sup> grade avant le 1<sup>er</sup> septembre 2022 sont assimilés à des services accomplis dans les grades de reclassement, conformément au tableau de correspondance ci-dessus.

## 3 Les tableaux d'avancement de grade 2022 et 2023 pour les cadres d'emplois relevant du NES

- Les tableaux d'avancement au 2<sup>ème</sup> grade de l'un des cadres d'emplois relevant du NES

### Les dispositions dérogatoires concernent les grades suivants :

- Rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Assistant de conservation principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe
- animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Educateur des APS principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Chef de service de police municipale principal de 2<sup>ème</sup> classe

Les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2022 avant le 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour l'accès à l'un de ces grades demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2022.

## 3 Les tableaux d'avancement de grade 2022 et 2023 pour les cadres d'emplois relevant du NES

- Les tableaux d'avancement au 2<sup>ème</sup> grade de l'un des cadres d'emplois relevant du NES

- Le classement

Les fonctionnaires promus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 sont classés dans leur grade d'avancement :

En tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur avancement, des dispositions d'avancement dans leur rédaction antérieure au décret 2022-1200 du 31 août 2022

**PUIS**

S'ils avaient été reclassés à cette même date dans le grade d'avancement conformément au tableau de correspondance prévu à l'art.6 du décret n°2022-1200 du 31 août 2022

## 3 Les tableaux d'avancement de grade 2022 et 2023 pour les cadres d'emplois relevant du NES

- Les tableaux d'avancement au 2<sup>ème</sup> grade de l'un des cadres d'emplois relevant du NES

- Les conditions

Les fonctionnaires qui, au 1<sup>er</sup> septembre 2022, réunissaient les conditions pour un avancement au 2<sup>ème</sup> grade

ET

Les fonctionnaires qui auraient réuni les conditions pour un avancement au 2<sup>ème</sup> grade au plus tard au titre de l'année 2023

Sont réputés réunir ces conditions à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions antérieures au décret n°2022-1200 du 31 août 2022

Les fonctionnaires sont classés au **4<sup>ème</sup> échelon** du grade d'avancement, sans ancienneté d'échelon conservée.  
Ils conservent, à titre personnel, dans l'échelon dans lequel ils sont classés au grade supérieur, l'IB qu'ils détenaient préalablement à leur avancement si cet IB est > IB de l'échelon d'accueil.

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 10.-II.  
décr. n°2022-  
1200 du 31  
août 2022

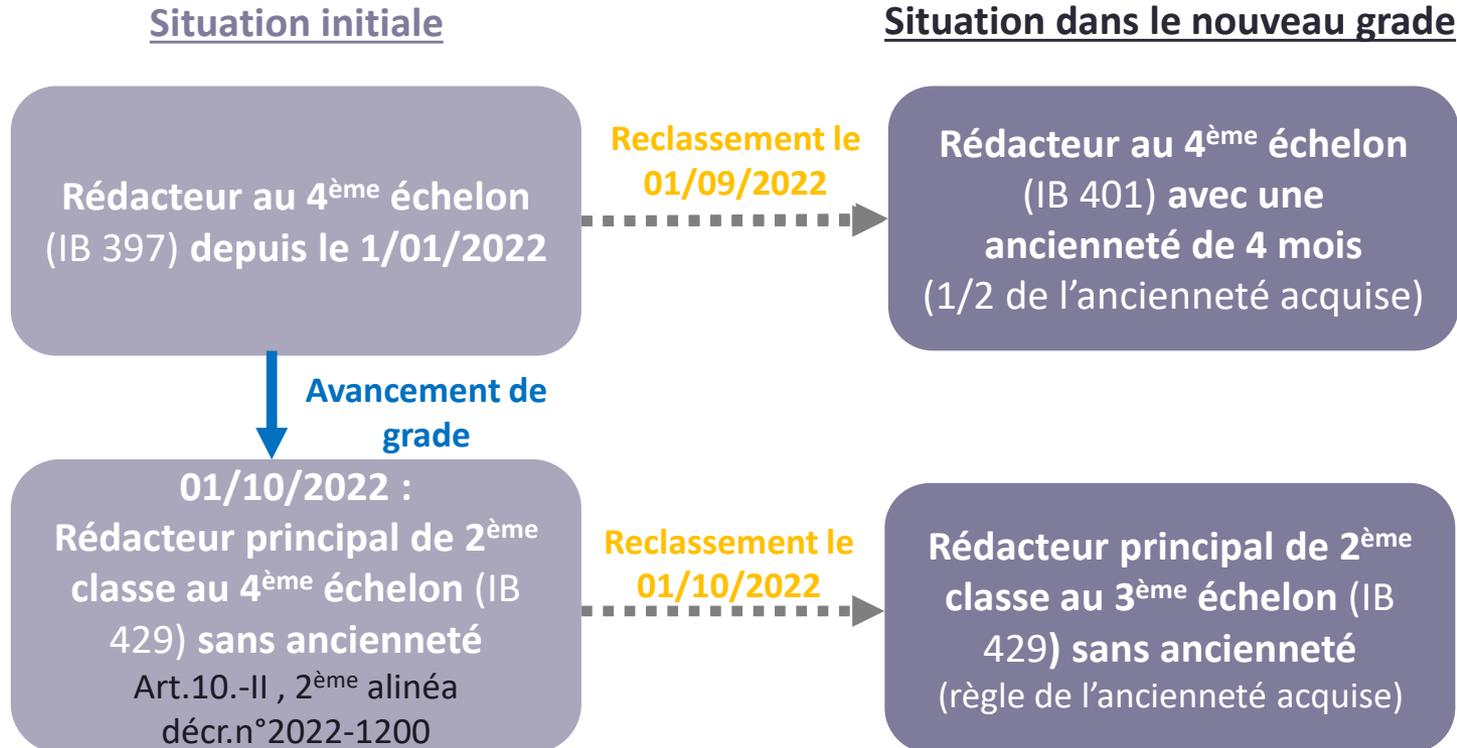
Art. 25.-I.  
décr. n°2010-  
329 du 22  
mars 2010  
(dans sa  
rédaction  
antérieure)

## 3 Les tableaux d'avancement de grade 2022 et 2023 pour les cadres d'emplois relevant du NES

- Les tableaux d'avancement au 2<sup>ème</sup> grade de l'un des cadres d'emplois relevant du NES

- **Exemple**

Situation d'un rédacteur bénéficiant d'un avancement de grade le 1<sup>er</sup> janvier 2022 (avec examen professionnel)



## 3 Les tableaux d'avancement de grade 2022 et 2023 pour les cadres d'emplois relevant du NES

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 10.-I.  
décr. n°2022-  
1200 du 31  
août 2022

- Les tableaux d'avancement au 3<sup>ème</sup> grade de l'un des cadres d'emplois relevant du NES

### Les dispositions dérogatoires concernent les grades suivants :

- Rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Assistant de conservation principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Assistant d'enseignement artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Animateur principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Educateur des APS principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Chef de service de police municipale principal de 1<sup>ère</sup> classe

Les tableaux d'avancement établis au titre de l'année 2022 avant le 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour l'accès à l'un de ces grades demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2022.

## 3 Les tableaux d'avancement de grade 2022 et 2023 pour les cadres d'emplois relevant du NES

- Les tableaux d'avancement au 3<sup>ème</sup> grade de l'un des cadres d'emplois relevant du NES

- Le classement

Les fonctionnaires promus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 sont classés dans leur grade d'avancement :

En tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur avancement, des dispositions d'avancement dans leur rédaction antérieure au décret 2022-1200 du 31 août 2022

**PUIS**

S'ils avaient été reclassés à cette même date dans le grade d'avancement conformément au tableau de correspondance prévu à l'art.6 du décret n°2022-1200 du 31 août 2022

## 3 Les tableaux d'avancement de grade 2022 et 2023 pour les cadres d'emplois relevant du NES

- Les tableaux d'avancement au 3<sup>ème</sup> grade de l'un des cadres d'emplois relevant du NES

- **Les conditions**

Les fonctionnaires qui, au 1<sup>er</sup> septembre 2022, réunissaient les conditions pour un avancement au 3<sup>ème</sup> grade

**ET**

Les fonctionnaires qui auraient réuni les conditions pour un avancement au 3<sup>ème</sup> grade au plus tard au titre de l'année 2023

Sont réputés réunir ces conditions à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions antérieures au décret n°2022-1200 du 31 août 2022

Les fonctionnaires sont classés au **2<sup>ème</sup> échelon** du grade d'avancement, sans ancienneté d'échelon conservée.

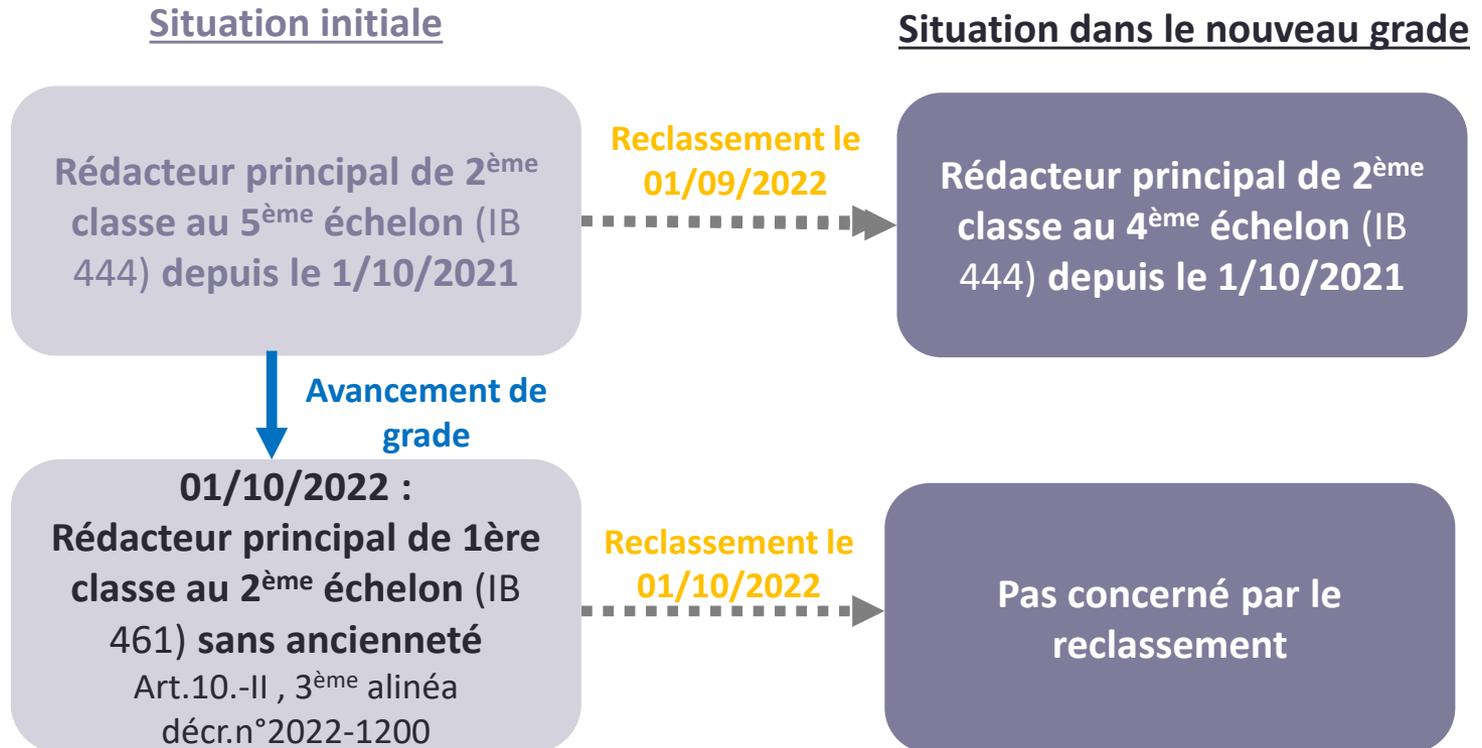
Ils conservent, à titre personnel, dans l'échelon dans lequel ils sont classés au grade supérieur, l'IB qu'ils détenaient préalablement à leur avancement si cet IB est > IB de l'échelon d'accueil.

## 3 Les tableaux d'avancement de grade 2022 et 2023 pour les cadres d'emplois relevant du NES

- Les tableaux d'avancement au 3<sup>ème</sup> grade de l'un des cadres d'emplois relevant du NES

- **Exemple**

Situation d'un rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe bénéficiant d'un avancement de grade le 1/10/2022 (avec examen professionnel)



## C. Les modifications statutaires relatives aux cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux

1

**Nouvelle organisation de carrière  
du cadre d'emplois**

2

**Modalités de reclassement des  
fonctionnaires relevant du grade  
d'aide-soignant de classe normale  
et du grade d'auxiliaire de  
puériculture de classe normale**

3

**Tableaux d'avancement de grade  
2022 et 2023**

①

## La nouvelle organisation de carrière du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux

### ➤ Le nombre d'échelons de chacun des grades

Dispositions applicables jusqu'au 31/08/2022	Dispositions applicables à compter du 01/09/2022
Le grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale comprend 12 échelons	Le grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale comprend 11 échelons
Le grade d'auxiliaire de puériculture de classe supérieure comprend 11 échelons	Le grade d'auxiliaire de puériculture de classe supérieure comporte 11 échelons (inchangé)

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 5 décr.  
n°2022-1200  
du 31 août  
2022

Art. 2 décr.  
n°2021-1882  
du 29 déc.  
2021

①

## La nouvelle organisation de carrière du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux

### ➤ La durée de carrière

Grade	Dispositions applicables jusqu'au 31/08/2022	Dispositions applicables à compter du 01/09/2022
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure (grade terminal)	Durée de carrière de 25 ans	Durée de carrière de 25 ans
Auxiliaire de puériculture de classe normale (grade de base)	Durée de carrière de 25 ans et 6 mois	Durée de carrière de 25 ans et 6 mois

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Art. 5-5° décr.  
n°2022-1200  
du 31 août  
2022**

**Art. 2 décr.  
n°2021-1882  
du 29 déc.  
2021**

①

## La nouvelle organisation de carrière du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux

### ➤ L'échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois

#### Application du tableau de l'article 4.-II du décret 2022-1201 du 31 août 2022 (extrait)

Grade	Dispositions applicables jusqu'au 31/08/2022	Dispositions applicables à compter du 01/09/2022
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure (grade terminal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5<sup>ème</sup> échelon IB 508</li> <li>• 4<sup>ème</sup> échelon IB 484</li> <li>• 3<sup>ème</sup> échelon IB 464</li> <li>• 2<sup>ème</sup> échelon IB 449</li> <li>• 1<sup>er</sup> échelon IB 433</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5<sup>ème</sup> échelon IB 508</li> <li>• 4<sup>ème</sup> échelon IB 484</li> <li>• 3<sup>ème</sup> échelon IB 464</li> <li>• 2<sup>ème</sup> échelon IB 449</li> <li>• 1<sup>er</sup> échelon IB 433</li> </ul>
Auxiliaire de puériculture de classe normale (grade de base)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5<sup>ème</sup> échelon IB 434</li> <li>• 4<sup>ème</sup> échelon IB 416</li> <li>• 3<sup>ème</sup> échelon IB 395</li> <li>• 2<sup>ème</sup> échelon IB 380</li> <li>• 1<sup>er</sup> échelon IB 372</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5<sup>ème</sup> échelon IB 452</li> <li>• 4<sup>ème</sup> échelon IB 434</li> <li>• 3<sup>ème</sup> échelon IB 416</li> <li>• 2<sup>ème</sup> échelon IB 397</li> <li>• 1<sup>er</sup> échelon IB 389</li> </ul>

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 4.-II décr.  
n°2022-1201  
du 31 août  
2022

Art. 2 décr.  
n°2021-1885  
du 29 déc.  
2021

## ② Les modalités de reclassement des fonctionnaires relevant du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale

**Seuls les fonctionnaires relevant du 1<sup>er</sup> grade sont revalorisés.**

Les fonctionnaires relevant, au 1<sup>er</sup> septembre 2022, du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale **sont reclassés dans leur grade, au 1<sup>er</sup> septembre 2022,**

(conformément au tableau de correspondance de l'article 9-I du décret n° 2022-1200 du 31 août 2022)

Les services accomplis dans le grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale avant le 1<sup>er</sup> septembre 2022 **sont assimilés à des services accomplis dans le grade de reclassement**

(conformément au tableau de correspondance de l'article 9-I du décret n° 2022-1200 du 31 août 2022)

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Art. 9.-I. et II  
décr. n°2022-  
1200 du 31  
août 2022**

2

## Les modalités de reclassement des fonctionnaires relevant du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale

Extrait du tableau de l'article 9.-I du décret décr.2022-1200 du 31 août 2022

Situation dans le grade d'origine	Situation dans le grade d'accueil : grade et échelon	Situation dans le grade d'accueil : ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
5 <sup>ème</sup> échelon IB 434	4 <sup>ème</sup> échelon IB 434	Ancienneté acquise
4 <sup>ème</sup> échelon IB 416	3 <sup>ème</sup> échelon IB 416	Ancienneté acquise
3 <sup>ème</sup> échelon IB 395	2 <sup>ème</sup> échelon IB 397	Ancienneté acquise majorée de 6 mois
2 <sup>ème</sup> échelon avec une ancienneté $\geq 6$ mois IB 380	2 <sup>ème</sup> échelon IB 397	Ancienneté acquise au-delà de 6 mois
2 <sup>ème</sup> échelon avec une ancienneté $< 6$ mois IB 380	1 <sup>er</sup> échelon IB 389	Ancienneté acquise majorée de 1 an
1 <sup>er</sup> échelon IB 372	1 <sup>er</sup> échelon IB 389	Ancienneté acquise

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 9.-I. et II  
décr. n°2022-  
1200 du 31  
août 2022

## 3 Les tableaux d'avancement de grade 2022 et 2023

Les dispositions dérogatoires concernent l'avancement au grade d'auxiliaire de puériculture de classe supérieure

- Le classement

Les fonctionnaires promus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 sont classés dans leur grade d'avancement **d'auxiliaire de puériculture de classe supérieure**

**En tenant compte de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever; jusqu'à la date de leur avancement, des dispositions d'avancement dans leur rédaction antérieure au décret 2022-1200 du 31 août 2022**

**PUIS**

**S'ils avaient été reclassés à cette même date dans le grade d'avancement conformément au tableau de correspondance prévu à l'art.9 du décret n°2022-1200 du 31 août 2022**

3

## Les tableaux d'avancement de grade 2022 et 2023

Les dispositions dérogatoires concernent l'avancement au grade d'auxiliaire de puériculture de classe supérieure

- Les conditions

Les fonctionnaires du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux qui, au 1<sup>er</sup> septembre 2022, réunissaient les conditions pour un avancement au grade d'auxiliaire de puériculture de classe supérieure

ET

Les fonctionnaires qui auraient réuni les conditions pour un avancement au grade d'auxiliaire de puériculture de classe supérieure au plus tard au titre de l'année 2023

Sont réputés réunir ces conditions à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions antérieures au décret n°2022-1200 du 31 août 2022

Les fonctionnaires sont classés au **4<sup>ème</sup> échelon** du grade d'auxiliaire de puériculture de classe supérieure, sans ancienneté d'échelon conservée.  
Ils conservent, à titre personnel, dans l'échelon dans lequel ils sont classés au grade supérieur, l'IB qu'ils détenaient préalablement à leur avancement si cet IB est > IB de l'échelon d'accueil

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 10.-II.  
décr. n°2022-  
1200 du 31  
août 2022

Art. 21 décr.  
n°2021-1882  
du 29 déc.  
2021

(dans sa  
rédaction  
antérieure)



# *Questions*

## **V. Les dispositions spécifiques à la filière médico sociale**

- A. Les primes de revalorisation**
- B. La nouvelle extension du complément de  
traitement indiciaire (CTI)**
- C. La revalorisation des carrières : les mesures  
statutaires et indiciaires concernant les  
techniciens paramédicaux**

## A. Les primes de revalorisation

Conférence des métiers de l'accompagnement social  
et médico-social du 18 février 2022



Announce par le Premier Ministre de l'extension du champ d'application de la revalorisation salariale « en faveur des professionnels de la filière socio-éducative qui sont chargés, aux côtés des soignants, de l'accompagnement des personnes dans les différents secteurs de l'intervention sociale (protection de l'enfance, handicap, autonomie, hébergement, insertion, etc.) »



Création d'une prime de revalorisation d'un montant équivalent au CTI  
(instauré par le décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020)

**La prime de revalorisation s'applique aux rémunérations dues à compter du mois d'avril 2022**

## A. Les primes de revalorisation : le champ d'application

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Art. 2, 3 et 4  
décr. n°2022-  
728 du 28  
avril 2022**

Bénéficiaires	Fonctions	Etablissements, services ou centres d'affectation
<p><b>Fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseillers socio-éducatifs</li> <li>• Assistants socio-éducatifs</li> <li>• Educateurs de jeunes enfants</li> <li>• Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux</li> <li>• Agents sociaux</li> <li>• Psychologues</li> <li>• animateurs</li> <li>• Adjoints d'animation</li> </ul> <p><b>Agents contractuels exerçant les mêmes fonctions</b></p>	<p><b>Fonctions d'accompagnement socio-éducatif</b> exercées à titre principal <i>(plus de la moitié du temps de travail)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CCAS ou CIAS</li> <li>• Services départementaux de l'aide sociale à l'enfance (ASE), de protection maternelle et infantile (PMI) et d'action sociale</li> <li>• ESSMS : établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de l'art.L.312-1 du code de l'action sociale et des familles créés ou gérés par des collectivités ou leurs groupements <i>(pour les médecins : pas de cumul avec la prime destinée aux médecins coordonnateurs exerçant en EHPAD)</i></li> </ul>
<p>Fonctionnaires et agents contractuels</p>	<p>Missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou handicapées</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESSMS qui apportent aux personnes âgées, handicapées ou atteintes de pathologies chroniques une assistance à domicile dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale</li> </ul>

## A. Les primes de revalorisation : le champ d'application

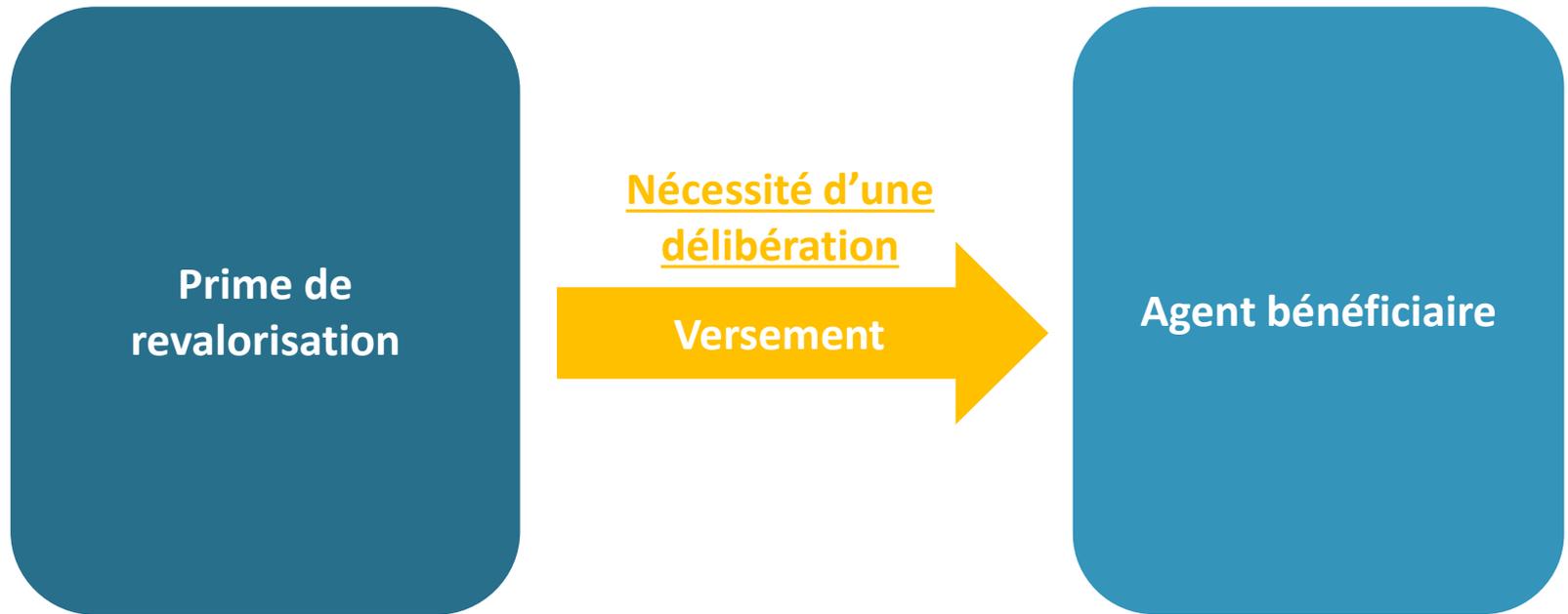
L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Art. 2,3 et 4  
décr. n°2022-  
728 du 28  
avril 2022**

Bénéficiaires	Fonctions	Etablissements, services ou centres d'affectation
<b>Fonctionnaires et agents contractuels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Médecin (pas de cumul avec la prime destinée aux médecins coordonnateurs exerçant en EHPAD)</li> <li>• Psychologue</li> <li>• Aide-soignant</li> <li>• Infirmier</li> <li>• Cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation</li> <li>• Masseur-kinésithérapeute</li> <li>• Pédicure podologue</li> <li>• Orthophoniste</li> <li>• Orthoptiste</li> <li>• Ergothérapeute</li> <li>• Audioprothésiste</li> <li>• Psychomotricien</li> <li>• Sage-femme</li> <li>• Puéricultrice cadre de santé</li> <li>• Puéricultrice</li> <li>• Auxiliaire de puériculture</li> <li>• Diététicien</li> <li>• Aide médico-psychologique</li> <li>• Auxiliaire de vie sociale</li> <li>• Accompagnant éducatif et social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services départementaux de l'ASE et de PMI</li> <li>• ESSMS</li> <li>• Etablissements d'information, de consultation ou de conseil familial</li> <li>• Centres de santé sexuelle</li> <li>• Centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic</li> <li>• Centres de lutte contre la tuberculose relevant des départements</li> </ul>
<b>Fonctionnaires et agents contractuels</b>	Médecin coordonnateur	EHPAD

## A. Les primes de revalorisation : le caractère facultatif



**Prime de revalorisation versée au titre de l'exercice de fonctions d'accompagnement socio-éducatif à titre principal : l'autorité territoriale arrête la liste des bénéficiaires au regard des critères d'attribution qu'elle retient.**

## A. Les primes de revalorisation : le montant et les modalités d'attribution

### Montant

- 49 points d'indice majoré pour les fonctionnaires, soit l'équivalent du CTI (229,61€ bruts ou 183 € nets)
- Indemnité du même montant pour les contractuels
- 517€ bruts pour les médecins coordonnateurs des EHPAD et ceux exerçant dans d'autres établissements donnant droit au versement de la prime

### Modalités d'attribution

- Versement à terme échu
- Réduction dans les mêmes proportions que le traitement
- En cas de cumul d'emplois, calcul au prorata du temps accompli dans chacune des structures éligibles

### Cumul

- Prime exclusive du versement du CTI
- Cumulable avec le RIFSEEP

## B. Rappel : la création du Complément de Traitement Indiciaire (CTI)



**Entrée en vigueur rétroactive à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020**

## B. Rappel : la définition du Complément de Traitement Indiciaire (CTI)



## B. La nouvelle extension du Complément de Traitement Indiciaire (CTI)

Annonce par la Direction générale de la Cohésion Sociale (DGCS) dans un communiqué de presse du 29 avril 2022 de la vocation de la prime de revalorisation à être transformée en CTI lors des prochaines lois financières

Objectif : prise en compte de la revalorisation salariale dans le calcul de la retraite, avec effet rétro actif au 1<sup>er</sup> avril 2022



Article 44 de la loi n°2022-1157 de finances rectificative pour 2022



Extension du CTI (3<sup>ème</sup> tranche)  
entrée en vigueur fixée au 1<sup>er</sup> avril 2022

## B. La nouvelle extension du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) : le champ d'application

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Art. 44 loi  
n°2022-1157  
du 16 août  
2022 (LFR  
pour 2022)**

**Art. 48 loi  
n°2020-1576  
du 14 déc.  
2020 modifiée  
(LFSS pour  
2021)**

Bénéficiaires	Fonctions	Etablissements, services ou centres d'affectation
<p><b>Fonctionnaires relevant de cadres d'emplois ou de spécialités <u>précisés par décret</u></b> (art. 48 I C de la LFSS pour 2021 modifiée par la LFR pour 2022)</p> <p> <b>Entrée de vigueur : en attente du décret d'application précisant la liste des cadres d'emplois éligibles</b></p>	<p><b>Fonctions d'accompagnement socio-éducatif</b> exercées à titre principal (plus de la moitié du temps de travail)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CCAS ou CIAS</li> <li>• Services départementaux de l'aide sociale à l'enfance (ASE), de protection maternelle et infantile (PMI) et d'action sociale</li> <li>• ESSMS : établissements et services sociaux et médico-sociaux <i>relevant de l'art.L.312-1 du code de l'action sociale et des familles créés ou gérés par des collectivités ou leurs groupements</i></li> <li>• Centres d'hébergement et de réinsertion sociale</li> <li>• Structures d'accompagnement social personnalisé</li> <li>• Equipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri</li> </ul>
<p><b>Fonctionnaires relevant de cadres d'emplois <u>précisés par décret</u></b> (art. 48 I D de la LFSS pour 2021 modifiée)</p> <p> <b>Entrée de vigueur : en attente du décret d'application précisant la liste des cadres d'emplois éligibles</b></p>	<p>Missions <b>d'aide à domicile</b> auprès des personnes âgées ou handicapées</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD)</li> </ul>

## B. La nouvelle extension du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) : le champ d'application

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Art. 44 loi  
n°2022-1157  
du 16 août  
2022 (LFR  
pour 2022)**

**Art. 48 loi  
n°2020-1576  
du 14 déc.  
2020 modifiée  
(LFSS pour  
2021)**

Bénéficiaires	Fonctions	Etablissements, services ou centres d'affectation
<p><b>Fonctionnaires</b> exerçant les fonctions paramédicales ci-contre (art. 48 I B de la LFSS pour 2021 modifiée)</p> <p> <b>Entrée de vigueur :</b> <b>en attente du décret d'application précisant les conditions de versement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide-soignant</li> <li>• Infirmier</li> <li>• Puéricultrice</li> <li>• Auxiliaire de puériculture</li> <li>• Cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation</li> <li>• Masseur-kinésithérapeute</li> <li>• Pédicure podologue</li> <li>• Orthophoniste</li> <li>• Orthoptiste</li> <li>• Ergothérapeute</li> <li>• Audioprothésiste</li> <li>• Psychomotricien</li> <li>• Sage-femme</li> <li>• Diététicien</li> <li>• Aide médico-psychologique (AMP)</li> <li>• Auxiliaire de vie sociale (AVS)</li> <li>• Accompagnant éducatif et social (AES)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services départementaux de l'ASE et de la PMI</li> <li>• ESSMS</li> <li>• Etablissements d'information, de consultation ou de conseil familial</li> <li>• Centres de santé sexuelle</li> <li>• Centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic</li> <li>• Centres de lutte contre la tuberculose relevant des départements</li> <li>• Centres d'hébergement et de réinsertion sociale</li> <li>• Structures d'accompagnement social personnalisé</li> <li>• Equipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri</li> </ul>

Les agents contractuels qui exercent des fonctions analogues aux fonctionnaires dans des structures éligibles bénéficient d'une prime équivalente au CTI (art. 48 I D 2° de la LFSS pour 2021 modifiée).

## B. La nouvelle extension du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) : le caractère obligatoire

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

**Art. 44 loi  
n°2022-1157  
du 16 août  
2022 (LFR  
pour 2022)**

**Art. 48 loi  
n°2020-1576  
du 14 déc.  
2020 modifiée  
(LFSS pour  
2021)**

Disposition légale



Pas de délibération  
nécessaire

## B. La nouvelle extension du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) : le montant et les modalités d'attribution

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 44 loi  
n°2022-1157  
du 16 août  
2022 (LFR  
pour 2022)

Art. 48 loi  
n°2020-1576  
du 14 déc.  
2020 modifiée  
(LFSS pour  
2021)

### Montant

- 49 points d'indice majoré pour les fonctionnaires

### Modalités d'attribution et conséquences

- Effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2022, quelque soit la date de parution du décret d'application
- Régularisation des cotisations retraite pour les fonctionnaires sur le montant de la prime versée depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022; assujettissement aux contributions et retenues CNRACL : **modalités devant être définies par décret**

### Cumul

- Prime exclusive du versement de la prime de revalorisation

## C. La revalorisation des carrières : les mesures statutaires et indiciaires concernant les techniciens paramédicaux

Accords du 13 juillet 2020 dits du « Ségur de la santé »

Catégorie B

Spécialités « technicien de laboratoire médical », « préparateur en pharmacie hospitalière » et « diététicien »

intégration

Cadre d'emplois de pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux

Catégorie A

modification

Entrée en vigueur des décrets au 1<sup>er</sup> mai 2022

Nouveau cadre d'emplois des « pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, **techniciens de laboratoire médical**, manipulateurs d'électroradiologie médicale, **préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux** ».

Catégorie A



## C. La revalorisation des carrières : les mesures statutaires et indiciaires concernant les techniciens paramédicaux

### Le classement

Techniciens paramédicaux relevant des spécialités de technicien de laboratoire médical, préparateur en pharmacie hospitalière et diététicien

Classement

selon le tableau de correspondance de l'art. 15.I. du décret n°2022-625

Cadre d'emplois de pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux

Les services accomplis dans les grades de technicien paramédical de classe normale et de technicien paramédical de classe supérieure sont assimilés, pour l'avancement à la hors classe, à des services accomplis dans le présent cadre d'emplois et le grade d'intégration.

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 15, 17, 18  
et 19 décr.  
n°2022-625 du  
22 avr.2022

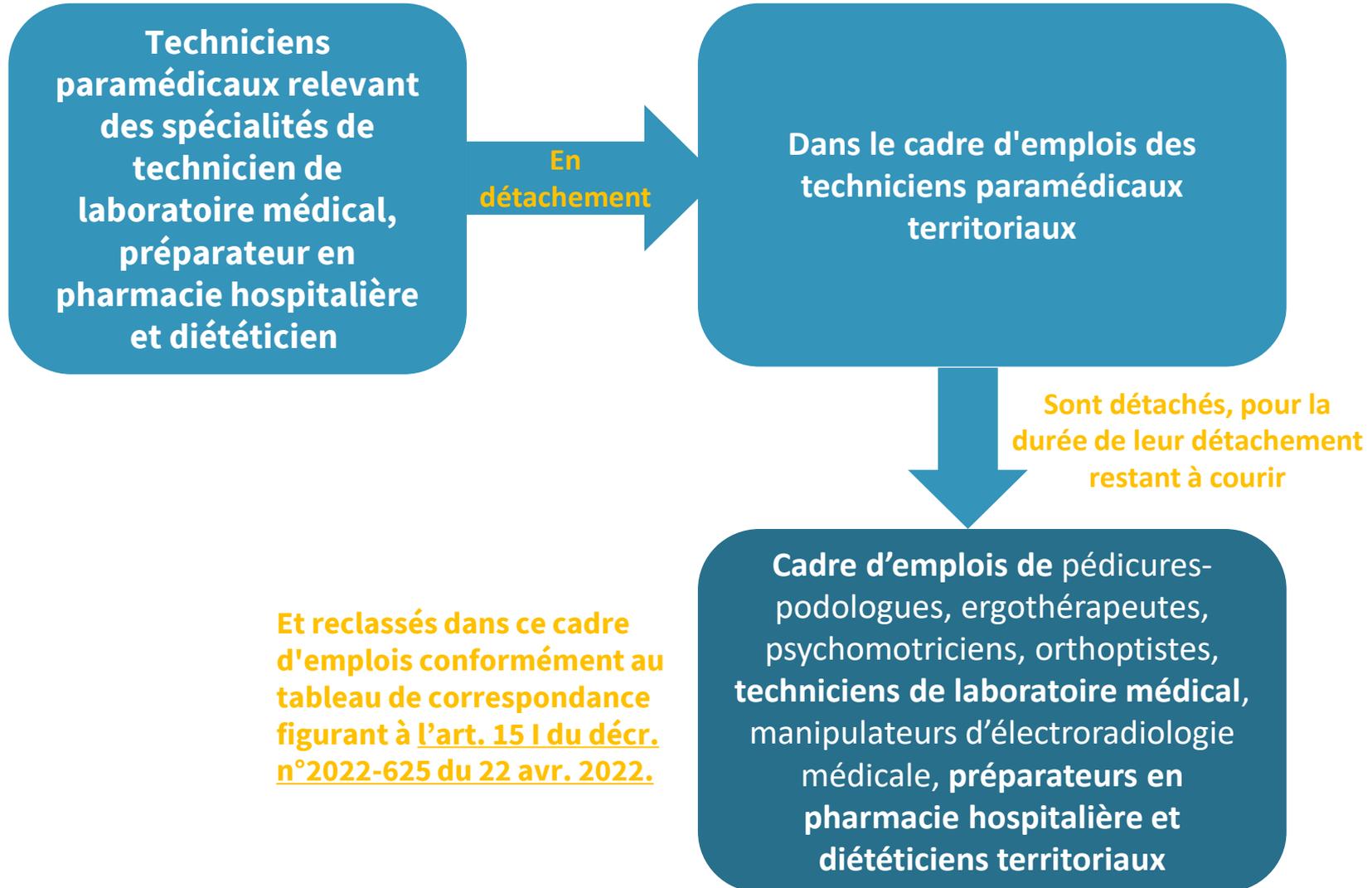
## C. La revalorisation des carrières : les mesures statutaires et indiciaires concernant les techniciens paramédicaux

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

Art. 15. IV  
décr. n°2022-  
625 du 22 avr.  
2022

### Le cas particulier des agents détachés



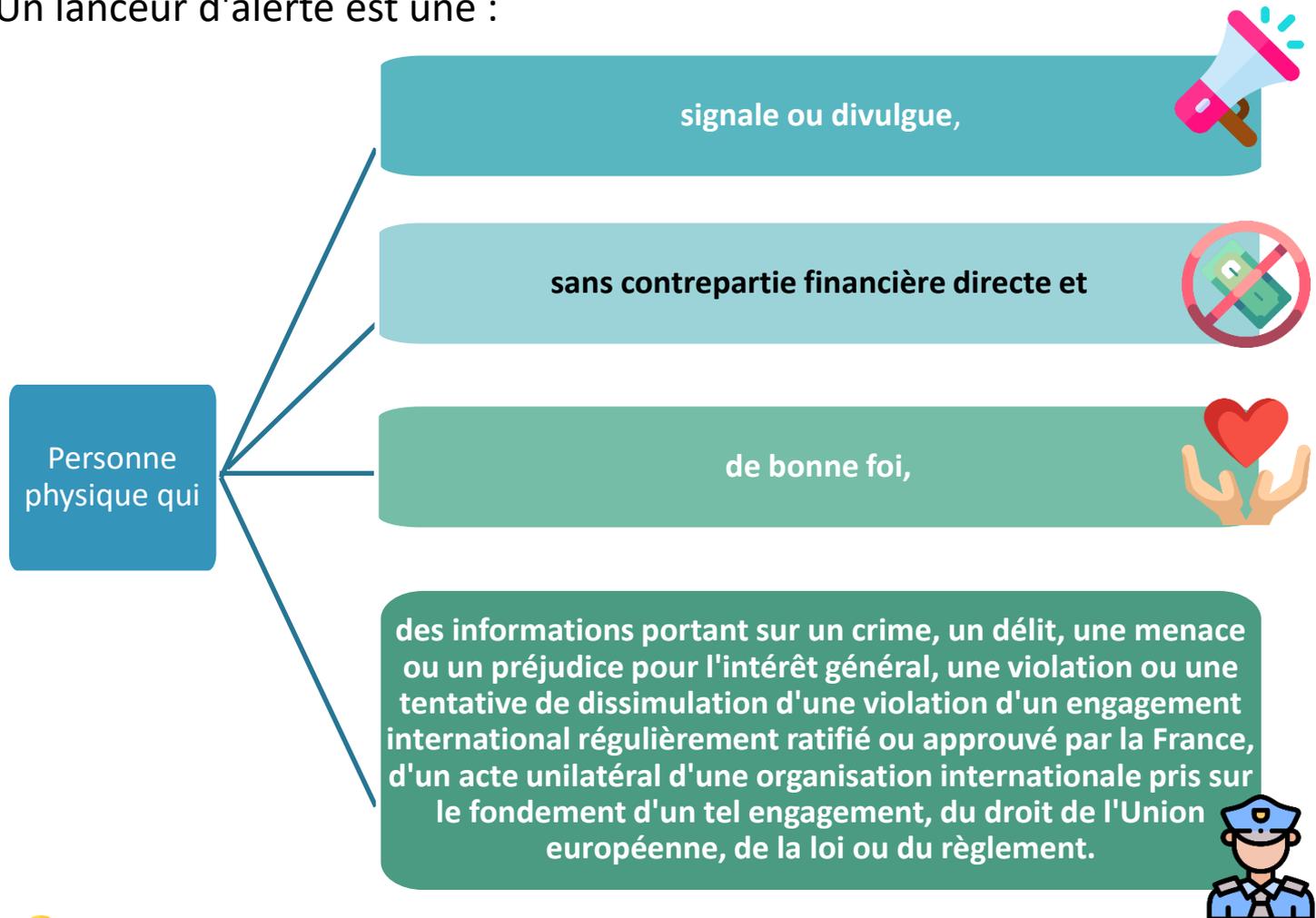


# *Questions*

## VI. Les lanceurs d'alerte

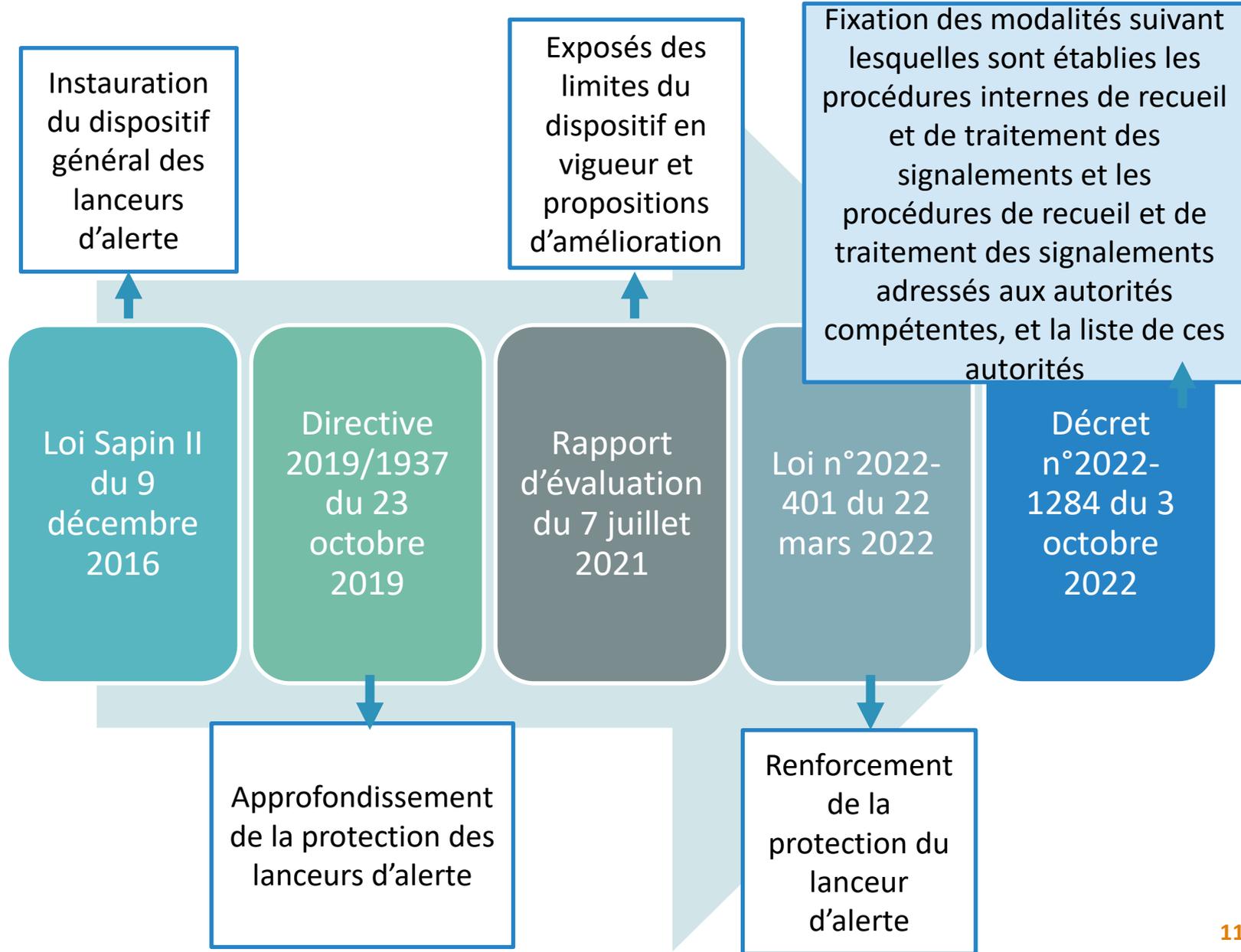
## La définition du lanceur d'alerte

Un lanceur d'alerte est une :



Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

## Le processus d'amélioration du dispositif de la protection du lanceur d'alerte en bref





# *Questions*

# Les principaux textes

- Code général de la fonction publique
- Décret n°2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- 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°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale
- Ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle
- Décret n°2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant
- Décret n°2022-733 du 28 avril 2022 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale
- Décret n°2022-736 du 28 avril 2022 relatif à l'allocation journalière de présence parentale
- Décret n°2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

## Les principaux textes

- ❑ Décret n°2022-1201 du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale
- ❑ Décret n°2022-625 du 22 avril 2022 relatif aux techniciens paramédicaux territoriaux relevant des spécialités technicien de laboratoire médical, préparateur en pharmacie hospitalière et diététicien
- ❑ Décret n°2022-627 du 22 avril 2022 relatif à l'échelonnement indiciaire des techniciens de laboratoire médical, des préparateurs en pharmacie hospitalière et des diététiciens de la fonction publique territoriale
- ❑ Décret n°2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale
- ❑ Art. 44 de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022
- ❑ Art. 48 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale
- ❑ Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

# A consulter sur ce thème

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

➤ **Informations administratives et juridiques (IAJ) :**

*(Editeur : La Documentation française)*

- *Décembre 2005 : La réforme du congé de présence parentale*
- *Septembre 2006 : La mise en œuvre des nouvelles règles relatives au congé de présence parentale*
- *Février 2018 : Alerte éthique : les modalités de signalement et de recueil*
- *Novembre 2018 : l'extension aux proche aidants*
- *Mai 2022 : filière médico-sociale : les nouvelles revalorisations*
- *Septembre 2022 : la nouvelle organisation des carrières en catégorie B*

➤ **Textes**

*L'ensemble des textes relatifs à ce thème, mis à jour quotidiennement, est consultable dans cette rubrique.*

➤ **Bibliographie** : A retrouver sur la page Rencontres statutaires du site internet du CIG  
<https://www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-statutaires>

# A consulter sur ce thème

L'actualité  
statutaire

11 octobre  
2022

➤ **Banque de données statutaires du CIG (BIP)** : (Fiches pratiques mises à jour dès l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions)

- Fiches NTIGEN : Agents contractuels : généralités ; NTICAS : Agents contractuels : cas et durée d'engagement NTIMOD : Agents contractuels : modalités de recrutement ; NTICO1 : Agents contractuels : généralités sur les congé ; NTICO2 : Agents contractuels : les congés hors maladie ; NTICDI : Agents contractuels : le contrat à durée indéterminée ;
- Fiches COPRA : Le congé de présence parentale ; COFIVI : Le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidants Fiche ALETH : L'alerte éthique et la protection des agents publics lanceurs d'alerte
- Fiche FORFAC : formation facultative des fonctionnaires ; NTIFOR : formation des agents contractuels
- Fiche CATEGORIEB : Cadres d'emplois de catégorie B (NES) : dispositions communes et échelle indiciaire
- Fiche COMIND : le complément de traitement indiciaire
- Fiche CRPEOM : pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens : création et évolution du cadre d'emplois

# Merci de votre attention

---

**Direction du Conseil et de l'expertise statutaires**

*expertisestatutaire@cig929394.fr / 01.56.96.81.81*

***Page Rencontres statutaires– [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)***