

RENDEZ-VOUS STATUT

23 janvier 2025



Centre De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

188 rue de Jarlard - 81 000 ALBI
Tel : 05.63.60.16.50 • Fax : 05.63.60.16.51
cdg81@cdg81.fr
www.cdg81.fr

Sommaire

1^{ère} partie – la paie 2025 et les dernières actualités RH

2^{ème} partie – document unique : quelques rappels

3^{ème} partie – zoom sur les aides du FIPHFP

1^{ÈRE} PARTIE

La paie 2025 et les dernières actualités RH

LES CHIFFRES DE LA PAIE 2025



Les dispositifs en cours de discussion ...



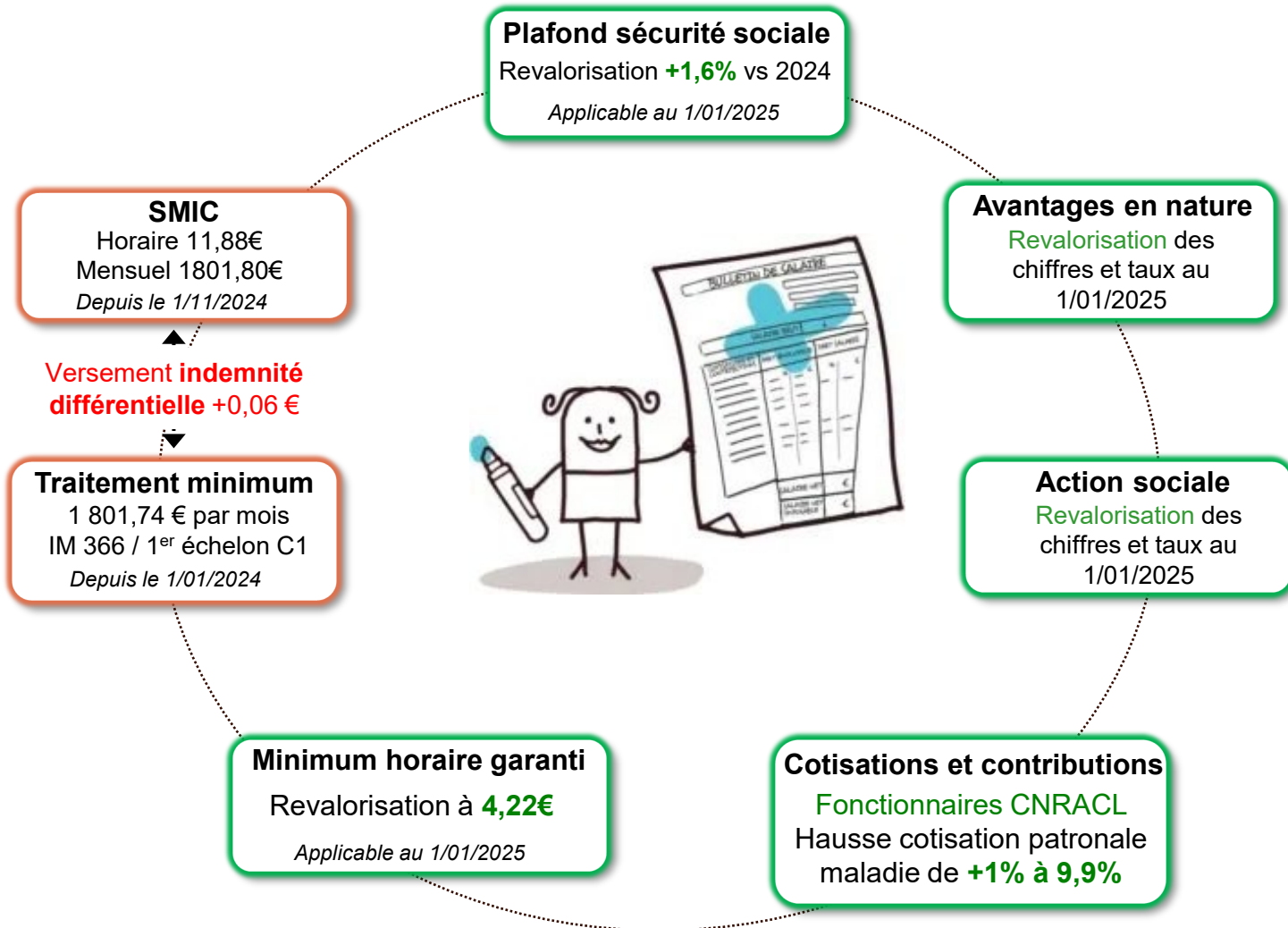
Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025

- **Vote au Sénat sur l'ensemble du projet** : 23 janvier
- **Examen à l'Assemblée Nationale** : 29 janvier
- **Objectif d'adoption** : mi février

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) 2025 : vers une reconduction ?

- Supprimée en 2024, le nouveau ministre de la Fonction Publique a évoqué un recentrage sur les catégories B et C

Les chiffres de la paie 2025



Les chiffres de la paie 2025



LA PAIE EN CHIFFRES au 1^{er} janvier 2025

Pôle CARRIERE-RETRAITE
MAJ janvier 2025

Régime spécial CNRACL : cotisations pour les fonctionnaires ≥ 28h hebdomadaires

Le présent tableau concerne les taux et assiettes des cotisations de droit communs hors dérogations et cas particuliers (ex : activités accessoires, sapeurs-pompiers, congés de maladie...)

Charges sociales et contributions	Part en %		Assiette
	Patronale	Salariale	
CSG non déductible	2,40 %	6,80 %	88,24 % du brut imposable y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers)
CSG déductible		6,80 %	88,24 % du brut imposable y compris les avantages en nature (sauf cas particuliers)
CRDS		0,50 %	
Maladie, maternité, invalidité, décès	3,88 % ¹		Traitement de base indiciaire plus NBI
Allocations familiales (CNAF)	5,25 %		Traitement de base indiciaire plus NBI
Versement transport ²	Variable		Traitement de base indiciaire plus NBI
FNAL	collectivités < 50 agents	0,10 %	Traitement de base indiciaire plus NBI, à concurrence du plafond de la Sécurité sociale
	collectivités ≥ 50 agents	0,50 %	Traitement de base indiciaire plus NBI, sur la totalité de la rémunération
Contribution solidarité autonomie	0,30 %		Traitement de base indiciaire plus NBI
CNRACL	21,65 %	11,10 %	Traitement de base indiciaire plus NBI plus CTI
RAFP Retraite additionnelle	5 %	5 %	Éléments bruts de toutes natures à l'exception du traitement brut indiciaire plus NBI, plus les indemnités soumises à retenue pour pension dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut
ATIACL	0,40 %		Traitement de base indiciaire hors NBI
CNFPT	0,30 %		Traitement de base indiciaire plus NBI
CNFPT (majoration apprentis)	0,10 %		Traitement de base indiciaire plus NBI
CDG	1,43 % ³		Traitement de base indiciaire plus NBI

¹ Taux applicable à compter du 01/01/2025, la dérogation portant le taux à 8,08% n'est valable qu'au titre de l'année 2024.
² Appliquée aux collectivités employant au moins 11 agents, variable en fonction des collectivités – [GABRIEL BACCARÉ LEBLANC](#) (art. L. 2333-47 du CGCT pour la détermination des taux).
³ Cotisation CA du CDG 81 n°53-2022 du 13/12/2022 au titre de la cotisation additionnelle de 0,03% et n°57-2015 du 01/12/2015 portant la cotisation obligatoire à 0,80%.

CDG DU TARN GESTION DES RH

Vous êtes ici : Accueil | Informations | Base documentaire

Page précédente

naviguer » [dossiers](#) » [rémunération](#)

- ☰ Rémunération
 - + Avantages en nature ←
 - + Barèmes de traitement
 - + Cotisations et contributions ←
 - + Echelles indiciaires
 - + Frais de déplacement ←
 - + Indemnités et primes
 - + Prestations d'action sociale ←
 - + Ségur de la santé (CTI)
 - + SMIC
 - + Supplément familial de traitement

Retrouvez les notes à jour au 1^{er} janvier 2025 en ligne sur la plateforme du CDG 81, rubrique « base documentaire / rémunération »

Tickets restaurant ... flexibilité prolongée en 2025



Prolongation par le Parlement de l'usage des tickets-restaurant pour tous les produits alimentaires en supermarché **jusqu'au 31 décembre 2026**

Rémunération: les pièces justificatives à transmettre au trésorier

- Liste fixée par le décret n° 2022-505 du 23 mars 2022



DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES



Sommaire

	Définitions et principes	4
	Pièces communes	7
	01. Qualité de l'ordonnateur	7
	02. Acquit libératoire du créancier	7
RUBRIQUE 0	03. Paiement des créances frappées d'opposition	13
	04. Moyens de règlement	14
	05. Paiement des sommes dues à des créanciers étrangers	15
	06. Relevé de prescription	15
	07. Paiement à un transporteur routier ou à un voliturier titulaire d'une lettre de voiture	15
	Administration générale	16
	10. Consignation et placement financier de certains fonds	16
	11. Dépenses pour compte de tiers sur immeubles, en copropriété, insalubres ou menaçant ruine	16
RUBRIQUE 1	12. Reversement d'excédents de budgets annexes	16
	13. Réduction de créances et admission en non-valeurs	17
	14. Paiement de frais juridiques tarifés	17
	15. Paiement sur décisions de justice	17
	16. Remboursement d'emprunt et frais	18
	17. Impôts, taxes et versements assimilés	19
	18. Remission et remise gracieuse de dette	20
	Dépenses de personnel	21
RUBRIQUE 2	21. Dépenses de personnel des collectivités territoriales, de leurs groupements, de leurs établissements publics et de leurs services d'hébergement de personnes âgées gérés en régie directe	21
	22. Dépenses de personnel des établissements publics de santé (EPS) et des établissements publics sociaux et médico-sociaux (EPMSS) autonomes	33
	23. Dépenses de personnel des associations syndicales de propriétaires	41
	Dépenses liées à l'exercice de fonctions électives ou de représentation	44
RUBRIQUE 3	31. Indemnités	44
	32. Remboursements de frais	45
	33. Autres dépenses	46

LES DERNIÈRES ACTUALITÉS CARRIÈRE

Centre De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

188 rue de Jarlard - 81 000 ALBI
Tel : 05.63.60.16.50 • Fax : 05.63.60.16.51
cdg81@cdg81.fr
www.cdg81.fr



Avancement

Avancements d'échelon

- Arrêtés
- Tableaux récapitulatifs



Déjà disponibles sur
le **SMD**

Avancements de grade

- Possibilités d'avancement transmises par voie postale **courant janvier**
- Respect des étapes de nomination ➔ cf. fiche procédure

Evaluation annuelle

Pensez à organiser vos entretiens professionnels 2025 !

Consultez nos **modèles et la procédure en ligne** sur la base documentaire du site du CDG 81



Promotion interne 2025

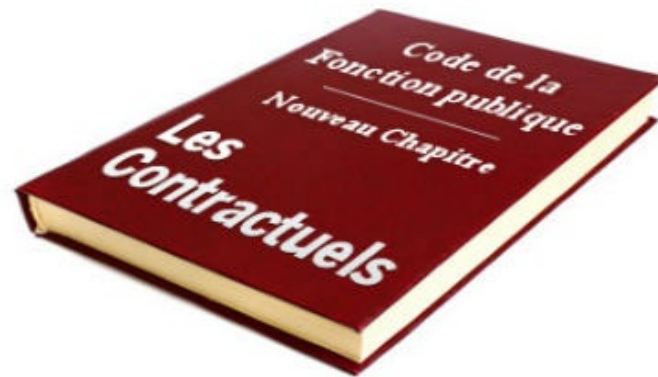
- Mise à disposition des dossiers de présentation **au plus tard mi-février 2025**
- Dossiers à retourner complets **avant le 2 mai 2025**
- Pour les dossiers déjà présentés, fournir toutes les formations **du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024**



Focus sur les contractuels

Transmission au Centre de Gestion de vos contrats :

- Permanents
- De plus d'un an



Pourquoi ?

- Dans le cadre des Commissions Consultatives Paritaires
- En vue du respect d'équité des élections professionnelles



Prise en compte des CDI dans le calcul des quotas de la Promotion Interne



INSTANCES



Centre De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

188 rue de Jarlard - 81 000 ALBI
Tel : 05.63.60.16.50 • Fax : 05.63.60.16.51
cdg81@cdg81.fr
www.cdg81.fr

Planning des instances CST / F3SCT 2025

	Dates CST	Date limite dépôt des dossiers par les collectivités
1	date 1 : Mardi 4 mars 2025 date 2 : Mardi 18 mars 2025	Vendredi 31 janvier 2025
2	date 1 : Mardi 13 mai 2025 date 2 : Jeudi 10 juin 2025	Mercredi 16 avril 2025
3	date 1 : Jeudi 2 octobre 2025 date 2 : Jeudi 16 octobre 2025	Mercredi 3 septembre 2025
4	date 1 : Jeudi 27 novembre 2025 date 2 : Jeudi 16 décembre 2025	Mercredi 29 octobre 2025

	Dates F3SCT	Date limite dépôt des dossiers par les collectivités
1	date 1 : Jeudi 20 février 2025 date 2 : Mardi 18 mars 2025	Mercredi 15 janvier 2025
2	date 1 : Jeudi 22 mai 2025 date 2 : Jeudi 10 juin 2025	Mardi 29 avril 2025
3	date 1 : Jeudi 16 octobre 2025 date 2 : Jeudi 27 novembre 2025	Mercredi 17 septembre 2025



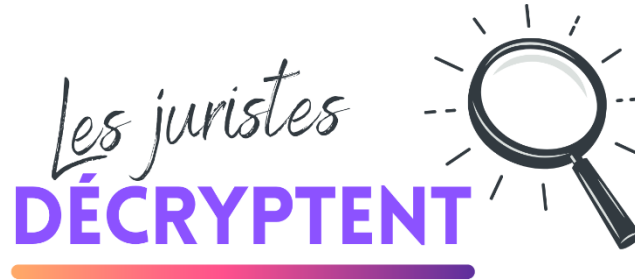
ACTUALITES JURIDIQUES

Centre De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

188 rue de Jarlard - 81 000 ALBI
Tel : 05.63.60.16.50 • Fax : 05.63.60.16.51
cdg81@cdg81.fr
www.cdg81.fr



Veille juridique du CDG 81



Quand ? Rendez-vous **le jeudi suivant le premier lundi du mois** dans la newsletter mensuelle et sur le site du CDG [rubrique actualité / communication](#)

Comment ? Des infographies, des FAQ, vos juristes simplifient le droit !

Quoi ? Des sujets d'actualité brûlants aux rappels des classiques, le statut n'aura bientôt plus de secret pour vous !

Des besoins ? Faites-les remonter à conseiljuridique@cdg81.fr

Zoom sur l'accès au temps partiel



Décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 : **assouplit l'accès au temps partiel** de droit ou sur autorisation



A compter du **1^{er} janvier 2025**



Suppression de la condition d'ancienneté de 1 an pour le temps partiel de droit parental et généralisation de l'accès au temps partiel pour les agents (fonctionnaires / contractuels) à temps non-complet

[Pour en savoir plus ...](#)

Zoom sur l'accès au temps partiel de droit

	AVANT	APRES
FONCTIONNAIRES		
Temps complet	<ul style="list-style-type: none"> ✔ <i>Droit ouvert</i> > <i>Quotité de 50%, 60%, 70% ou 80% de la durée hebdomadaire de service des agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions</i> 	Inchangé
Temps non-complet		
CONTRACTUELS		
Temps complet	<ul style="list-style-type: none"> ✔ <i>Droit ouvert</i> > <i>En cas de naissance / adoption pendant 3 ans: sous condition d'ancienneté d'un an</i> > <i>Autres motifs : sans condition d'ancienneté</i> > <i>Quotité de 50%, 60%, 70% ou 80%</i> 	<div style="border: 2px solid green; border-radius: 15px; padding: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ✔ <i>Droit ouvert</i> > <i>Sans condition d'ancienneté</i> > <i>À hauteur de 50%, 60%, 70%, 80% de la durée hebdomadaire de service des agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions</i> </div>
Temps non-complet	<ul style="list-style-type: none"> ✘ <i>Droit non ouvert</i> 	

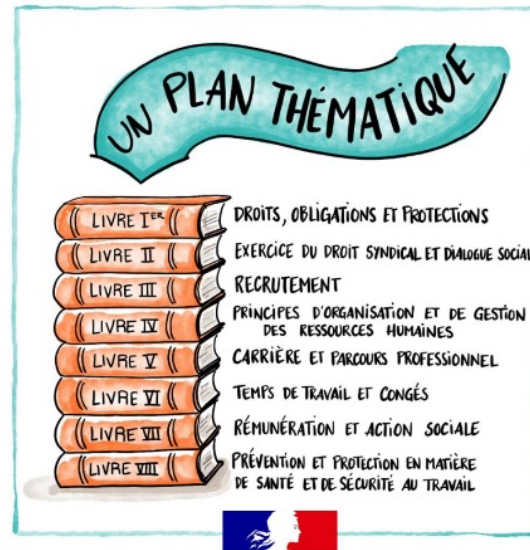


Zoom sur l'accès au temps partiel sur autorisation

	AVANT	APRES
FONCTIONNAIRES		
Temps complet	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Droit ouvert > Ne peut être inférieur au mi-temps 	Inchangé
Temps non-complet	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Droit non ouvert 	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Droit ouvert > Quotité de 50%, 60%, 70%, 80%, 90% de la durée hebdomadaire de service des agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions
CONTRACTUELS		
Temps complet	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Droit ouvert > Condition d'ancienneté : un an > Ne peut être inférieur au mi-temps 	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Droit ouvert > Suppression de la condition d'ancienneté de un an > Ne peut être inférieur au mi-temps
Temps non-complet	<ul style="list-style-type: none"> ✘ Droit non ouvert 	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Droit ouvert > Sans condition d'ancienneté > Quotité de 50%, 60%, 70%, 80%, 90% de la durée hebdomadaire de service des agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions



Elle est arrivée ... la (première) partie réglementaire du CCED I



Partie législative: depuis 2022

Partie réglementaire : création des 2 premiers livres avec effet au 1^{er} février 2025

- Livre 1: droits, obligations et protection
- Livre 2: exercice du droit syndical et dialogue social



Modification des modalités d'organisation du vote électronique par internet

2ÈME PARTIE

Document unique : quelques rappels



La démarche de prévention des risques professionnels

Objectifs :

- Préserver la santé et la sécurité des agents
- Améliorer les conditions de travail
- Tendre au bien-être au travail (QVT)



Obligation de réaliser le document unique



Obligatoire depuis 2001

Photo instantanée des sources de danger et de l'évaluation des conditions d'exposition des agents à ces sources de dangers





Obligation de réaliser le document unique

Outil de gestion qui permet d'anticiper les actions à mettre en œuvre dans le temps.

Permet de prévoir les coûts financiers et humains

S'inscrit dans le cadre d'une démarche de prévention



La démarche de prévention

L'employeur, l'encadrement et les agents sont impliqués dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Les méthodes de management utilisées doivent être compatibles avec une éthique du changement qui respecte la personne.





La transparence :

La maîtrise des risques implique pour l'employeur et l'encadrement :

- l'affichage des objectifs visés (en matière d'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail),
- l'engagement et l'exemplarité de l'employeur et de l'encadrement dans la mise en œuvre de la démarche de prévention (implication personnelle et mise à disposition des moyens nécessaires),
- la prise en compte de la réalité des situations de travail,
- la clarté dans la communication sur la santé et la sécurité au travail.





Le dialogue social :

L'adhésion des agents est une condition indispensable dans la mise en place d'une politique de prévention des risques.

Cela implique d'associer les agents et les instances représentatives du personnel (CST) lors de la mise en œuvre de celle-ci.



Les acteurs de la prévention

L'assistant de prévention (obligatoire dans chaque collectivité)

Assiste et conseille l'autorité territoriale

L'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) (Obligatoire dans chaque collectivité)

Contrôle l'application des règles en hygiène et sécurité du travail,

Le service de médecine de prévention

Assure la surveillance médicale des agents

L'ergonome

Aménage les postes de travail

La psychologue

Participe à l'analyse des RPS



Conclusion

La démarche de prévention consiste à développer dans la collectivité une culture de prévention en s'appuyant sur :

La démarche d'évaluation des risques professionnels, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes.

La démarche de conception et d'utilisation des lieux de travail à priori pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail, le plus en amont possible d'un projet.

La démarche de prévention des risques liés aux organisations. Elle s'attache en priorité, lors de la conception, à développer le management de la





Contacts

- Prévention des risque professionnels : prevention@cdg81.fr
- Médecine de prévention : medecine@cdg81.fr
- Ergonomie : handicap@cdg81.fr
- Psychologue : psychologue@cdg81.fr

3^{ÈRE} PARTIE

Actualités du FIPHFP : nouveau catalogue



Nouveautés : catalogue du FIPHFP

UN NOUVEAU CATALOGUE DES INTERVENTIONS ENTRE EN VIGUEUR LE 1ER JANVIER 2025

En 2025, le FIPHFP continue son action visant à faciliter et à simplifier les conditions de mobilisation des interventions.

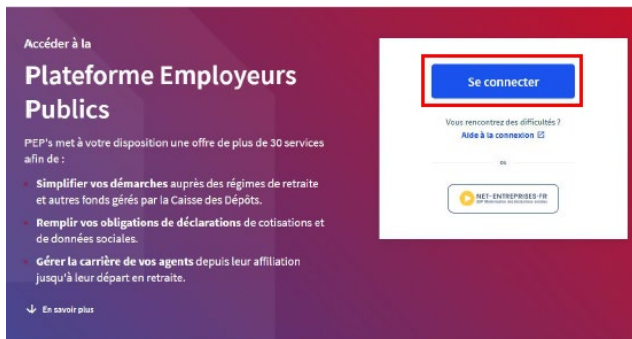
L'offre d'intervention du FIPHFP

- **Les employeurs qui ne respectent pas le taux de 6% payent une contribution financière au FIPHFP.**
- **L'argent réuni est ensuite redistribué sous forme d'aides aux employeurs souhaitant mettre en œuvre des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.**

Quelles modalités ?

Quel outil ?

Plateforme employeurs publics :



Accéder à la

Plateforme Employeurs Publics

PEP's met à votre disposition une offre de plus de 30 services afin de :

- Simplifier vos démarches auprès des régimes de retraite et autres fonds gérés par la Caisse des Dépôts.
- Remplir vos obligations de déclarations de cotisations et de données sociales.
- Gérer la carrière de vos agents depuis leur affiliation jusqu'à leur départ en retraite.

↓ En savoir plus

Se connecter

Vous rencontrez des difficultés ?
Aide à la connexion ES

SEI-ENTREPRISES PE

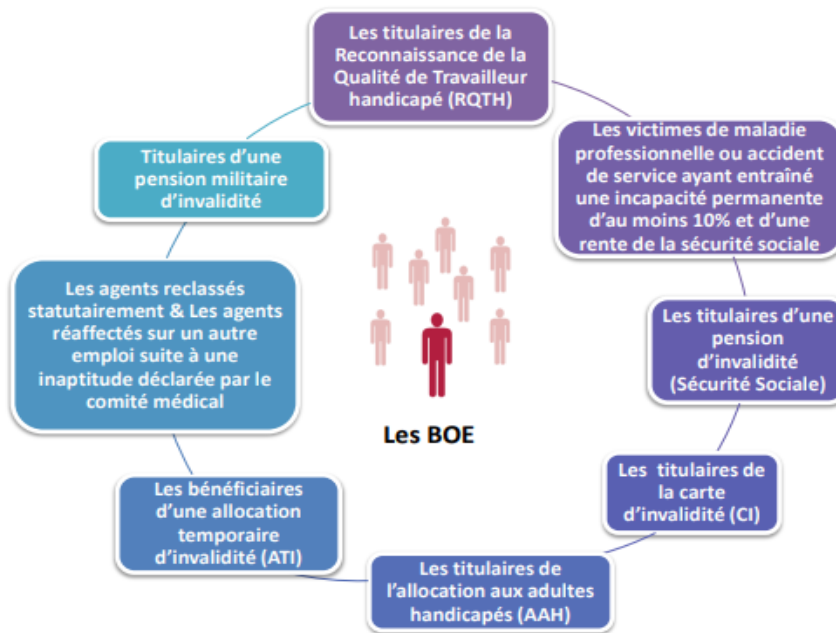


CATALOGUE DES INTERVENTION DU FIPHFP

- <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>

Les agents éligibles

- 1 ■ Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (agents comptabilisés dans l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés)



- 2 ■ Les **agents en situation de restriction d'aptitude** ou d'inaptitude

Les règles de mobilisation

Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droits commun et prend en charge uniquement le surcoût lié au handicap

Les aides ne sont pas accessibles « de droit », le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.

L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste

La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail

L'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non.

L'ensemble des aides sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi global d'employeur (supérieur) 6% ou non)

Le financement des aides est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujetti.

Les règles liées à la mise en œuvre des aides

➤ **Le montant planché** (uniquement plate-forme des aides)

Les demandes d'aides < à 200 € TTC ne sont pas prises en charge. Il est en effet attendu que l'employeur prenne à sa charge les dépenses d'un faible montant au titre de l'amélioration des conditions de travail et de la responsabilité sociétale

➤ **Le montant plafond** : Un employeur ne peut demander plus de 40 000€ d'aides par année civile

➤ **Les demandes d'aides sur devis ou sur facture** sont possibles

➤ **La préconisation du médecin du travail**

Pour la majorité des aides du FIPHFP doit intégrer qui doit être antérieure à la mise en œuvre de l'aménagement

➤ **La date de la facture/devis** ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de demande de l'aide

Organisation du catalogue

Les interventions sont classées par thématiques afin de répondre aux priorités du FIPHFP



Les différents axes d'intervention

Financer les aides techniques à la compensation du handicap	32 fiches
Financer les aides à l'aménagement du poste de travail	
Améliorer les conditions de transport des agents en situation de handicap	
Développer l'apprentissage	
Former les personnes en situation de handicap	
Favoriser l'insertion dans l'emploi	
Améliorer les conditions de vie	
Informier, sensibiliser et former les collaborateurs	
Renforcer les achats auprès du secteur protégé	
Renforcer l'accessibilité numérique	

Une présentation par fiche

01. Prothèses auditives

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide permet de participer aux frais d'achat et de réglage de prothèses auditives.

Son montant maximum est de 1 600 euros.

01. Prothèses auditives

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

2. LE CONTENU

L'aide est accordée exclusivement pour l'achat d'audioprothèse(s) prise(s) en charge par la sécurité sociale et la prise en charge des frais de réglages.

Elle ne prend pas en charge le coût d'éléments implantés chirurgicalement (implant, cochléaire, prothèse ostéo-intégrée ...) ni les accessoires, piles, assurance...

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP intervient en complément des autres financements (sécurité sociale, mutuelle, prestation de compensation ...).

Le montant maximum pris en charge par le FIPHFP est de 1 600 €.

4. RÉGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

La prise en charge par le FIPHFP est conditionnée par le remboursement par l'Assurance Maladie de la prothèse auditive.

01. Prothèses auditives

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1/ Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2/ Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3/ Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours OU Contrat d'engagement service civique OU Convention de stage

4/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

Le devis devra faire ressortir les remboursements notamment au titre du régime obligatoire et des mutuelles.

5/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)

La facture doit être acquittée.

6/ Justificatifs de remboursement : sécurité sociale, mutuelle, PCH...

Le comité national du FIPHFP a décidé, à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2022, de ne plus exiger la production de la prestation de compensation du handicap (PCH). Si l'agent bénéficie de la PCH, celle-ci devra être déduite.

7/ RIB de l'employeur

Les aides techniques à la compensation

Prothèses auditives - Fauteuil roulant - Orthèses et autres prothèses

Le FIPHFP n'intervient qu'après prise en charge de la sécurité sociale

La prescription de la sécurité sociale justifie la prescription. Il n'est plus demandé de prescription de la médecine de travail.

Le comité national du FIPHFP a décidé, à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2026, de ne plus exiger la production de la Prestation Compensation du Handicap (PCH) ou une décision de rejet de la MDPH. Mais, si l'agent bénéficie de la PCH, celle-ci devra être déduite.

Plafond de prise en charge de 1700 € pour les prothèses auditives

Plafond de prise en charge de 10 000 € pour le fauteuil roulant

Prise en charge du FIPHFP est examinée au cas par cas pour les orthèses et autres prothèses

Les aides à l'aménagement du poste de travail

Etude de poste

QUI ?

- Agent titulaire et non titulaire BOE en activité
- Agents aptes avec restrictions/aménagement

Modalités de mobilisation ?

- Préconisation médicale du médecin du travail
- Qualification / nombre d'heures afférentes de la personne en charge de l'étude
- Étude ergonomique datée et signée par le médecin du travail

- 3000 € pour une étude ergonomique réalisée en externe
- 1300 € pour une étude ergonomique réalisée en interne

Les aides à l'aménagement du poste de travail

Adaptation du poste de travail

Pour quelle situation ?	Qui ?	Modalités de mobilisation ?
<ul style="list-style-type: none">➤ Aménagement de poste➤ Télétravail➤ Travaux d'accessibilité➤ Aménagement au CFA	<ul style="list-style-type: none">➤ Agent titulaire et non titulaire BOE en activité➤ Agents aptes avec restrictions/aménagement	<ul style="list-style-type: none">➤ Tableau de surcoût➤ Préconisation médicale du médecin du travail (<i>antérieure à la date d'achat et doit comporter la nature du matériel sollicité</i>)

Le montant maximum est de 10 000 €

Les aides à la formation

Formation dans le cadre de la période préparatoire au reclassement (PPR)

Cette aide vise à participer au financement des actions de formation engagées dans le cadre de la PPR

Le FIPHFP prend en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour la durée de la PPR

Le FIPHFP ne participe plus aux frais de déplacements et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR

Les formations réalisées en interne ne sont pas financées par le FIPHFP

Le FIPHFP ne rembourse pas les formations dispensées par un dispositif de droit commun (ex : congé de formation professionnelle CFP...)

Les aides à la formation

Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation

Cette aide vise à financer la formation permettant le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu inapte reclassé statutairement ou affecté à un autre emploi de son grade

Le FIPHFP prend en charge

- les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour une durée d'un an

Les formations réalisées en interne ne sont pas financées par le FIPHFP

Les formations réalisées ne concernent pas celles prévues dans le cadre de la formation continue

Le FIPHFP ne rembourse pas les formations dispensées par un dispositif de droit commun (ex : congé de formation professionnelle CFP, projet de transition professionnelle...)

Les aides à la formation

Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive

Cette aide vise participer au financement de la formation de reconversion d'une personne atteinte d'une maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur son poste.

Le FIPHFP prend en charge

1. les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour une durée d'un an
2. Le FIPHFP participe à la prise en charge de la rémunération à hauteur de 60 %

Les formations réalisées en interne ne sont pas financées par le FIPHFP

Les formations réalisées ne concernent pas celles prévues dans le cadre de la formation continue

Le FIPHFP ne rembourse pas les formations dispensées par un dispositif de de droit commun (ex : congé de formation professionnelle CFP, projet de transition professionnelle...)

Les aides à la formation

Surcoûts liés aux actions de formation

Cette aide vise à financer les surcoûts liés à la compensation du handicap :

- les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques ;
- les surcoûts pédagogiques de la formation : objectifs et ingénierie spécifiques, frais relatifs à une adaptation de la durée de stage, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques.

Le FIPHFP prend en charge :

- les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques dans la limite de 150 € par jour ;
- les surcoûts pédagogiques de la formation.

Panorama des aides mobilisables dans le cadre de l'apprentissage

Rémunération	Prise en charge de 80% de la rémunération brute restant à la charge de l'employeur
La formation de l'apprenti	Prise en charge plafonnée à 10 000 € pour chaque année, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois, déduction faite des aides financières perçues par l'employeur (Régions, CNFPT, etc...)
L'accompagnement socio-pédagogique	Prise en charge de l'accompagnement socio-pédagogique dans la limite de 520 fois le SMIC horaire brut. Si l'accompagnement pédagogique est réalisé dans le CFA, celui-ci doit produire une facture permettant à l'employeur de demander le remboursement au FIPHP

Panorama des aides mobilisables dans le cadre de l'apprentissage

<p>Le tutorat d'accompagnement du maître d'apprentissage</p>	<p>Cette aide vise à indemniser l'employeur pour le temps consacré par un collaborateur formé à la fonction de tuteur afin de favoriser l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée ou l'accompagnement sur un nouveau poste de reclassement.</p> <p>Le FIPHFP prend en charge la rémunération du tuteur dans la limite de 20 heures par mois pour un coût horaire maximum de 20,50 euros.</p>
<p>Surcoûts liés aux actions de formation : les déplacements, l'hébergement et la restauration</p>	<ul style="list-style-type: none">-Les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques-Les surcoûts pédagogiques de la formation : objectifs et ingénierie pédagogiques spécifiques, frais relatifs à une adaptation de durée de stage, à l'adaptation des supports pédagogiques... <p>Prise en charge jusqu'à 150 € par jour.</p>

Panorama des aides mobilisables dans le cadre de l'apprentissage

Une aide à l'apprenti	Faciliter l'entrée en apprentissage (frais de déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti...) Montant maximum de l'aide de 530 € à l'apprenti Facture acquittée détaillée au nom de l'agent ou de l'employeur.
Recrutement de l'apprenti à la fin de son contrat	L'employeur peut solliciter le bénéficiaire d'une prime d'insertion durable de 4000 €, si à l'issue du contrat d'apprentissage, il titularise l'apprenti.

Comment déposer une aide sur la plateforme

Le service handicap accompagne toute collectivité qui le souhaite dans le montage des demandes d'aide auprès du FIPHFP

Pour cela, il suffit de nous transmettre à l'adresse handicap@cdg81.fr, **le formulaire de demande ainsi que toutes les pièces justificatives obligatoires exigées par le FIPHFP**

LE CDG81 VOUS ACCOMPAGNE



MERCI DE VOTRE ATTENTION



**Le CDG81
vous
accompagne**