

La validation des acquis de l'expérience évolue

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, fait évoluer les dispositions relatives à la validation de l'expérience professionnelle (VAE) selon trois axes :

Simplification de la procédure relative à la VAE - Sécurisation des parcours - Modernisation du dispositif

Au sommaire : L'expérimentation REVA (Reconnaissance et Valorisation) REVA est une expérimentation de l'incubateur des services numériques de l'État (beta.gouv.fr). Son objectif ? Simplifier et accélérer la certification des compétences professionnelles par la VAE.



[Présentation du bilan de l'expérimentation REVA, préfiguratrice du futur service public de la validation des acquis de l'expérience \(VAE\)](#)

- L'expérimentation VAE inversée D'une durée de trois ans, elle vise à intégrer au contrat de professionnalisation des actions permettant de faire valider une VAE afin de « favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement ».

[La validation des acquis de l'expérience \(VAE\) - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion](#)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans ...

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/vae>

[La validation des acquis de l'expérience évolue - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion](#)

La loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi fait évoluer la procédure relative à la validation des acquis de l'expérience (VAE) en ...

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/la-validation-des-acquis-de-l-experience-evolue>

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),
Nom Prénom.....
Adresse.....
Grade.....
Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale
ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

5 Juillet 2023

T. CAMILIERI

Carrière longues : mise à jour des données paramétriques de l'outil de liquidation des droits CNRACL

De nouvelles modifications paramétriques liées à la réforme des retraites pour les pensions liquidées à compter du 1er septembre 2023 sont intégrées à l'outil de liquidation à compter du 19 juin 2023 : elles concernent les règles de départ anticipé au titre des carrières longues.

Cette livraison comprend l'intégration de deux nouvelles bornes de début d'activité aux conditions d'âge pour bénéficier d'un départ au titre des carrières longues :

- ✓ Début d'activité avant 18 ans,
- ✓ Début d'activité avant 21 ans.

Début juillet, de nouvelles évolutions interviendront.

Afin que votre dossier porte les modifications apportées par cette montée de version, il vous faut relancer un calcul dans l'un des services de la thématique « Droits à pension » de PEP's (vous pouvez, par exemple, sur l'onglet « contact », cliquer sur les boutons « modifier » et « valider la page » puis redemander l'affichage des résultats).

L'employeur doit reclasser ses salariés inaptes

Il appartient à l'employeur de proposer au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Doit être approuvée la cour d'appel qui, après avoir relevé que le médecin du travail avait précisé, dans l'avis d'inaptitude puis en réponse aux questions de l'employeur, que le salarié pourrait occuper un poste en télétravail à son domicile avec aménagement de poste approprié, en a déduit, sans être tenue de rechercher si le télétravail avait été mis en place au sein de la société dès lors que l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail, que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 29 mars 2023, 21-15.472, Publié au bulletin](#)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : SOC. BD4 COUR DE CASSATION Audience publique du 29 mars 2023 Cassation partielle Mme CAPITAINE, conseiller ...

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000047395845?>

Alimentation du CET :

***il n'y a pas un minimum de jours de congés annuels
à poser pour alimenter le compte épargne-temps (CET)
de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)***

L'article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 précise que le CET est « alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels (...).

Sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt »

. Dès lors, il ressort de la lecture du texte que l'alimentation du CET par des jours de RTT n'est pas conditionnée par l'utilisation de 20 jours de congés annuels pris dans l'année.

Revalorisation des rémunérations dans la fonction publique : récapitulatif du calendrier de mise en œuvre

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a présenté le lundi 12 juin un ensemble de mesures au bénéfice des agents publics, et plus particulièrement des bas salaires.

2,5 % d'augmentation de la rémunération fixe de tous les agents publics

La rémunération indiciaire de l'ensemble des agents va être revalorisée de 2,5 % en moyenne à travers deux mesures :

- ✓ 1,5 % d'augmentation générale du point d'indice dès juillet 2023,
- ✓ Attribution de 5 points d'indice à tous les agents, à partir de janvier 2024, soit environ 25 euros de plus par mois par agent.

Jusqu'à 7 % de progression indiciaire pour les bas salaires

Une mesure spécifique sera mise en place pour les agents aux rémunérations inférieures. Jusqu'à 9 points d'indice supplémentaires leurs seront ainsi attribués.

Ces mesures indiciaires représenteront jusqu'à 7 % de progression indiciaire pour un agent de catégorie C entre janvier 2023 et janvier 2024. Cela représente environ 120 euros.

Une prime « pouvoir d'achat » de 800 €

Une prime de pouvoir d'achat allant jusqu'à 800 euros bruts sera versée avant fin 2023 à l'ensemble des agents dont la rémunération est inférieure à 3 250 euros bruts. Cela représente environ la moitié des agents de la fonction publique d'État et 70 % des agents publics hospitaliers.

Au total, un agent bénéficiaire de l'ensemble des mesures indiciaires ainsi que de cette prime bénéficiera de 228 euros de gain de rémunération à l'automne prochain, soit 13 %. Cela représente environ 65 euros bruts pour les plus hauts salaires.

Des mesures complémentaires pour soutenir le pouvoir d'achat et faciliter le quotidien

En complément de ces mesures, le ministre a annoncé le **remboursement de 75 % du forfait de transport collectif des agents**, contre 50 % aujourd'hui.

Aussi, les compensations liées aux frais de mission, tels que les nuitées hôtelières et les repas, seront revalorisées.

[Rencontres salariales 2023](#)

Délai de paiement des pensions de réversion par l'IRCANTEC

La mission conjointe menée par l'inspection générale des affaires sociales et le contrôle général économique et financier a analysé la mise en œuvre de la troisième convention d'objectifs et de gestion (COG) de la période 2017-2021 de l'Ircantec.

Elle invitait, dans la perspective de la prochaine COG, à réfléchir à un indicateur ou à une combinaison d'indicateurs incitant à un traitement rapide des dossiers de demande de liquidation tout en garantissant de manière prioritaire l'absence de rupture de paiement (recommandation n° 47 - Page 14).

Cette recommandation visait uniquement les droits directs, la pertinence de l'indicateur devant être interrogée dans un contexte où les retraites sont liquidées dans un délai rapide, mais demandées de plus en plus tôt grâce aux facilités qu'apporte la demande unique de retraite en ligne mais aussi parce que certains employeurs publics imposent que le dossier de demande du régime de base soit déposé très en amont.

Cette recommandation a bien été appliquée à la nouvelle COG 2022-2025 de l'Ircantec, via un indicateur lié au « pourcentage de dossiers de droits directs liquidés et mis en paiement le mois du départ à la retraite pour les retraites versées mensuellement » avec une cible annuelle fixée à 90 %. À fin 2022, le taux d'atteinte de cet objectif était de 94,97 %.

Concernant les dossiers de droits dérivés, le nouvel indicateur prévoit un « pourcentage de dossiers de droits dérivés liquidés dans un délai inférieur ou égal à 30 jours » avec une cible annuelle également fixée à 90 %. À fin 2022, le taux d'atteinte de cet objectif était de 93,86 %. Cet indicateur suivi pour les droits dérivés permet de vérifier que toutes les demandes de réversion sont traitées rapidement afin de garantir une continuité de paiement pour les pensions versées mensuellement.

En effet, **la périodicité de versement de la réversion a les mêmes conditions de versement que la pension de droits directs et dépend du montant versé** ; elle peut donc être mensuelle, trimestrielle, annuelle ou en capital unique. Il est donc possible qu'une réversion soit traitée rapidement après la réception de la demande mais versée plusieurs mois après le traitement de la demande (par exemple, en fin d'année pour une pension annuelle ou au terme du trimestre civil pour une pension trimestrielle).



Question n°6210 - Assemblée nationale : *Présentation de l'Assemblée nationale, du palais Bourbon, de ses membres (députés), de son fonctionnement et de son actualité : agenda, travaux en cours (amendements, rapports, commissions, lois) ...*

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q16/16-6210QE.htm>

Fonctionnaire invalide apte physiquement à l'exercice de ses fonctions : état des lieux des dispositifs qui permettent le retour et le maintien en emploi de l'agent

Conformément aux dispositions des articles L. 822-12 à L. 822-17 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue durée de cinq ans maximum pour toute sa carrière dont trois ans à plein traitement et deux ans à demi-traitement, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis. Sauf lorsque le fonctionnaire n'a pas pu bénéficier d'un congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée ne peut être accordé qu'au terme de la période rémunérée à plein traitement du congé de longue maladie. Cette période est alors rétroactivement qualifiée de congé de longue durée et tout congé attribué par la suite au titre de cette affection est un congé de longue durée



En application des articles L. 822-6 à L. 822-11 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue maladie de trois ans maximum dont un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement en cas d'affection grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés.

À la différence du congé de longue durée, le droit à congé de longue maladie se renouvelle dès lors que le fonctionnaire a repris ses fonctions pendant au moins un an. En cas de congé de longue maladie fractionné par période de trois à six mois entrecoupées de périodes de reprise d'activité, le droit congé de longue maladie est à nouveau ouvert intégralement à l'expiration d'une période de quatre années à compter de l'octroi de la première période de congé de longue maladie.

Par ailleurs, dans le cadre d'une reprise d'activité professionnelle, au terme notamment d'une période de congés pour raison de santé, le fonctionnaire invalide ou dont l'état de santé nécessite une prise en charge adaptée peut bénéficier de différents dispositifs selon que son inaptitude à l'exercice de ses fonctions est constatée, sans pour autant que son état de santé lui interdise toute activité, ou selon qu'il présente une aptitude partielle requise pour l'exercice de ses fonctions.

Ces dispositifs permettent le retour et le maintien en emploi du fonctionnaire invalide apte physiquement à l'exercice de ses fonctions. En premier lieu, le médecin du travail peut proposer des aménagements de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent public.

Ces aménagements peuvent, par exemple, conduire, avec l'accord de l'intéressé et de son administration, à déroger aux plages horaires fixes de présence. Ces aménagements des conditions de travail peuvent également prendre la forme d'un télétravail.

En effet, le télétravail peut être proposé à l'agent public après un congé pour raison de santé ou un temps partiel pour raison thérapeutique. Dans ces conditions, dès lors que le fonctionnaire est apte à exercer ses fonctions en télétravail, le nombre de jours de télétravail peut être porté à cinq jours par semaine pendant une période maximale de six mois.

En deuxième lieu, un temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire dans la perspective de sa réadaptation à l'emploi ou parce que la reprise du travail est de nature à améliorer son état de santé. D'une durée maximale d'un an, le temps partiel pour raison thérapeutique peut être exercé de manière continue ou discontinue et accordé par période de trois mois après avis médicaux et rémunéré à plein traitement.

Le fonctionnaire en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail peut bénéficier d'un temps partiel de droit rémunéré au prorata de la quotité de temps de travail choisie par l'agent.

Enfin, le fonctionnaire déclaré inapte à ses fonctions en raison de son état de santé, peut bénéficier d'un reclassement. Afin d'améliorer les possibilités de reclassement, l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a créé la période de préparation au reclassement d'une durée d'un an maximum et offrant aux fonctionnaires concernés des possibilités de formation, de qualification et de réorientation visant à favoriser la démarche de reclassement.

Question n°3770 - Assemblée nationale

Présentation de l'Assemblée nationale, du palais Bourbon, de ses membres (députés), de son fonctionnement et de son actualité : agenda, travaux en cours (amendements, rapports, commissions, lois) ...



<https://questions.assemblee-nationale.fr/q16/16-3770QE.htm>