

“

Réseau Secrétaires de mairie

31 janvier 2024

”

Sommaire

Actualités du CDG

2

Secrétaires de mairie : réforme législative

Les évolutions de la promotion interne

Sondage et échanges

PSC

Nouvelle identité graphique du CDG 47

- ◆ Votre CDG change d'identité visuelle :

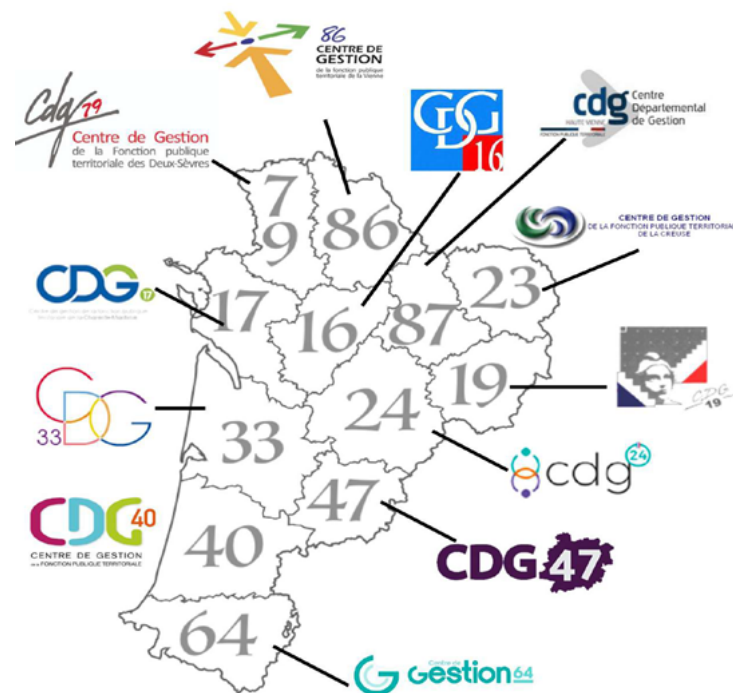


- ◆ Cette nouvelle identité graphique sera déployée progressivement sur l'année 2024 avec la mise à jour de nos supports de communication. Les deux logos (l'ancien et le nouveau) seront donc amenés à cohabiter pendant les prochains mois.

Nouvelle identité graphique du CDG 47



Nouvelle identité
graphique de la
coopération des 12
CDG de la région
Nouvelle-Aquitaine



Nacopé
Bien plus qu'un CDG

Accompagnement des collectivités en matière de formations spécifiques

- ◆ Au cours des précédentes réunions du réseau, il était apparu indispensable de **rapprocher notre offre de formation des territoires**
- ◆ C'est chose faite depuis le 9 octobre 2023 avec la **mise en place d'une deuxième formation** aux métiers administratifs territoriaux sur le territoire du grand marmandais
- ◆ Un travail est actuellement en cours pour **créer une troisième formation** sur le territoire du grand villeneuvois au printemps 2024

Accompagnement des collectivités en matière de formations spécifiques

- ◆ **DU Carrières Territoriales en Milieu Rural = Université de Bordeaux**
 - ◆ 20 places ouvertes
 - ◆ Territoires de l'agenais, du néracais et du confluent
- ◆ **Formation APACC (Agent Polyvalent Administratif et Comptable en Collectivité) = GRETA**
 - ◆ 12 places ouvertes
 - ◆ Territoires du marmandais, lauzunais, casteljalousain et duraquois
- ◆ **Formation Agent Administratif Polyvalent = Sud Management**
 - ◆ 12 places ouvertes
 - ◆ Territoires du villeneuvois et du fuméolois

Accompagnement des collectivités en matière de formations spécifiques

Plusieurs objectifs :

- ◆ Répondre aux besoins en recrutement des collectivités rurales
- ◆ Traiter les problématiques d'attractivité
- ◆ Anticiper les départs à la retraite (30 % d'ici 2030)
- ◆ Prendre en compte les spécificités de chaque territoire

Une méthode :

- ◆ Approche départementale des besoins en recrutement *via* Intérim Territorial 47
- ◆ Financement des actions et développement de nouvelles = baisse des frais de gestion pour les contrats > 6 mois

Recrutement d'un(e) expert(e) en secrétariat de mairie

- ◆ Cette baisse des frais de gestion s'inscrit dans un cadre plus global de refonte du SPET qui devient **Intérim Territorial 47**, dans la perspective d'**individualiser vos besoins**
- ◆ **Distinguer les tarifs** en fonction :
 - ◆ Du type de mise à disposition : recherche de profils qualifiés ou simple gestion du contrat
 - ◆ De la taille de la collectivité
 - ◆ De la durée du contrat
- ◆ Proposer une plus-value : accompagner ponctuellement les collectivités avec une **secrétaire de mairie expérimentée** : j'ai un besoin urgent, je souhaite tutorer ma secrétaire de mairie moins expérimentée, j'ai besoin d'une expertise technique ponctuelle...

Création d'un laboratoire de l'Attractivité de la FPT – CDG 24 et CDG 47

- ◆ Cet investissement sur le sujet de la formation s'inscrit dans le cadre plus global de **l'attractivité de la fonction publique territoriale**
- ◆ Lancement d'un **Laboratoire de l'Attractivité** entre les CDG 24 et CDG 47 au 1^{er} janvier 2024
- ◆ Des **moyens dédiés** (chargé de mission) et **plusieurs rôles** :
 - ◆ Créer une dynamique de territoire autour de l'emploi
 - ◆ Promouvoir les métiers de la territoriale
 - ◆ Développer une marque employeur
 - ◆ Proposer des solutions pragmatiques (ex : nouvelles formations, sensibilisation des élus, etc.)

Plateforme d'échange Réso Collectivités47

- ◆ Suite à votre demande formulée lors d'une précédente réunion du Réseau Secrétaires de mairie, votre CDG a travaillé à la mise en place d'une plateforme d'échange.
- ◆ Cette plateforme, nommée **Réso Collectivité47**, sera un lieu d'échanges auquel vous aurez accès *via* le portail du CDG 47. Le CDG sera administrateur mais ne sera en aucun cas garant de la véracité des éléments que vous y écrirez.
- ◆ Avant de la mettre à votre disposition, nous souhaiterions tester cette plateforme avec quelques **volontaires**.

Réso Collectivités47

Réseau social professionnel à destination des secrétaires de mairie lot-et-garonnaises
#échange #partage #information

identification

 connexion via le portail.numerique47.fr

ou

identifiant ou e-mail 

mot de passe 

Rester connecté

Se connecter

[Mot de passe oublié ?](#)

Choisir la langue :

Français ▾



Liste Générale

1 Publications 5 Membres 0 Abonnés

Inviter



Menu espace

Fil d'actualités

À propos

Publier quelque chose...

Filtrer



Cathy BRIS

12 déc. 2023

Bienvenue !

Commentaire (6) · J'aime (3)

Montrer le(s) 4 commentaire(s) suivant(s)



Jérôme MARTIGNAGO · 17 janv. 2024

Ah non !

Répondre · J'aime

Activité récente



Admin CDG47 aime le commentaire "sont pas bô vos avatars !" 17 janv. 2024



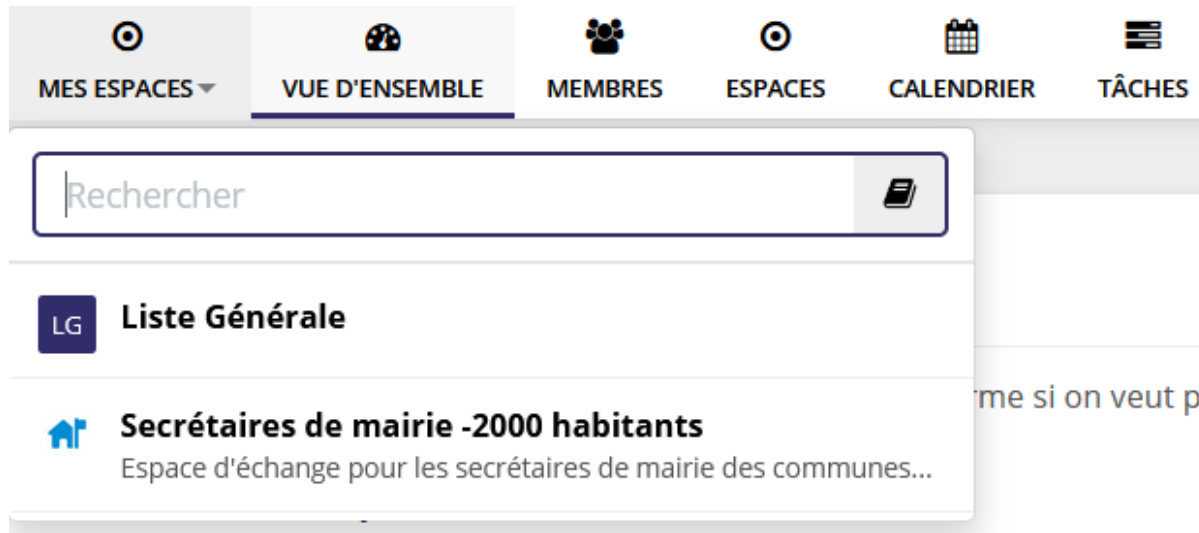
Jérôme MARTIGNAGO a écrit un commentaire "sont pas bô vos avatars !" 17 janv. 2024



Jérôme MARTIGNAGO a écrit un commentaire "Ah non !" 17 janv. 2024



Admin CDG47 aime le commentaire "Avec les notifications c'est mieux en effet 😊" 17 janv. 2024



- ◆ Des espaces
- ◆ Un fil d'actualités
- ◆ La liste des membres
- ◆ Création possible de conversations par thématique



LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Publiée au Journal Officiel du 31 décembre 2023, la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie apporte de **nouvelles garanties d'évolution du métier**, afin de le rendre plus attractif et palier aux difficultés de recrutement dans le secteur.

Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024.



Loi n°2023-138 du 30 décembre 2023

LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Changement de l'appellation du métier au 1^{er} janvier 2024



*Secrétaire de
mairie*



*Secrétaire général
de mairie*

**Article L.2122-19-1 du Code Général des
Collectivités Territoriales
(nouvel article)**

LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Evolution des règles de nomination dans les communes de moins de 3 500 habitants

<u>Du 1^{er} janvier 2024 au 30 décembre 2027</u>	<u>À compter du 1^{er} janvier 2028</u>
<ul style="list-style-type: none">• Commune de – de 2 000 habitants Nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie (cat A, B ou C)• Commune de + de 2 000 habitants Nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie (cat A, B ou C) Ou Nomination d'un agent pour occuper les fonctions de DGS – emploi fonctionnel (catégorie A)	<ul style="list-style-type: none">• Commune de – de 2 000 habitants Nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie relevant d'un cadre d'emplois classé au moins en Catégorie B• Commune de + de 2 000 habitants Nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie classé au moins en Catégorie A Ou Nomination d'un agent pour occuper les fonctions de DGS – emploi fonctionnel (catégorie A)

**Article L.2122-19-1 du Code Général des Collectivités
Territoriales (nouvel article)**

LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Instauration d'un 1° dispositif dérogatoire de promotion interne en catégorie B (plan de requalification)

- hors quotas
- au regard de l'expérience acquise
- par les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif
- exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie

Durée : Du 1^{er} avril 2024 et jusqu'au 31 décembre 2027



Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de ce dispositif, notamment les conditions d'ancienneté requise dans l'exercice des fonctions.

LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Instauration d'un 2° dispositif dérogatoire de promotion interne en catégorie B

- **hors quotas**
- **aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif**
- **ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante** aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie,

Les statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B doivent être modifiés



Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de ce dispositif, notamment la nature de la formation et les modalités d'organisation de cet examen professionnel.

LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

3° mesure dans le cadre des promotions internes

- **Dans le cadre de l'établissement des listes d'aptitude de PI, le président du CDG devra veiller à ce que les listes comprennent une part de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie**



Un décret en Conseil d'Etat précisera cette part

LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Nouvelle compétence des Centres de Gestion

L'article L.452-38 du Code Général de la Fonction Publique est modifié et prévoit que l'animation du réseau départemental des secrétaires généraux de mairie est **une mission obligatoire des Centres de Gestion.**

LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Introduction d'une formation initiale obligatoire propre à l'emploi de SGM

En parallèle de la formation d'intégration dont ils bénéficient, les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie reçoivent, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, **une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée.**



Cette formation sera assurée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Avantage spécifique en matière d'ancienneté

Le CGFP est modifié pour prévoir que les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon.



Des précisions complémentaires sont attendues pour permettre l'application de cette mesure.

LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Ouverture du recrutement d'un agent contractuel pour les emplois de SGM de moins de 2 000 habitants

Depuis le 1^{er} janvier 2024 et par dérogation, il est possible de recruter sur un emploi permanent **un agent contractuel pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.**

LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Mesures complémentaires

- Le Gouvernement devra transmettre au Parlement **un rapport évaluant les formations supérieures préparant au métier de secrétaire de mairie.**
- Ce rapport évaluera également la pertinence de la création, au niveau national, d'une filière permettant l'obtention d'un diplôme national d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie.



RÉFORME DU DISPOSITIF DE PROMOTION INTERNE

LA REFORME DE LA PROMOTION INTERNE

Rappel

La promotion interne constitue une possibilité d'évolution de carrière pour les agents titulaires, dans un cadre d'emplois supérieur.

Chaque statut particulier définit les conditions requises.

- *Le président du CDG dresse les listes d'aptitude pour les collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés*
- *Dans les autres cas, c'est l'autorité territoriale qui dresse les listes d'aptitude*

LA REFORME DE LA PROMOTION INTERNE

Rappel

- ◆ La Loi impose désormais la rédaction préalable de **lignes directrices de gestion** (LDG).
- ◆ Il existe 2 niveaux de rédaction de LDG pour l'accès à la promotion interne :
 - *Les LDG de la collectivité ou de l'établissement précisant dans quelles conditions le dossier d'un agent sera présenté.*
 - *Les LDG déterminant les critères selon lesquels les dossiers seront étudiés par Le Président du Centre de Gestion (ou l'autorité territoriale), et ainsi seront possiblement inscrits sur la liste d'aptitude.*

LA REFORME DE LA PROMOTION INTERNE

Rappe
!

La promotion interne est contingentée et limitée par des quotas.

Actuellement, **une règle du « 1 pour 3 »** est en vigueur :

- ⇒ **Un fonctionnaire ne peut être promu, au titre d'une année, que si 3 recrutements ont été opérés par d'autres voies** (*concours, détachement, mutation ou intégration directe*).
- ⇒ Exemple : *PI Attaché territorial = en 2023, 9 nominations intervenus sur le cadre d'emplois des attachés = $9/3 = 3$ postes ouverts pour 2024.*

LA REFORME DE LA PROMOTION INTERNE

Rappel

La règle du « 1 pour 3 » peut être écartée via deux « clauses de sauvegarde » :

- 1) Le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées peut être calculé en appliquant la règles du « 1 pour 3 » à 5% de l'effectif du cadre d'emplois lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevés.



On compare avec la règle de droit commun et on choisit le calcul le plus intéressant

- 2) Si le nombre de 3 recrutements n'est pas atteint pendant une période d'au moins 4 ans, un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins 1 recrutement est intervenu.

LA REFORME DE LA PROMOTION INTERNE

Le décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 procède à une réforme du dispositif de promotion interne sous **trois axes** :

Principe

« Règle du 1 pour 3 »



« Règle du 1 pour 2 »

Les clauses de sauvegardes

Le 1/3 des 5% de l'effectifs du cadre d'emplois



Le 1/2 des 8% de l'effectifs du cadre d'emplois

La règle d'1 promotion tous les 4 ans si au moins 1 nomination



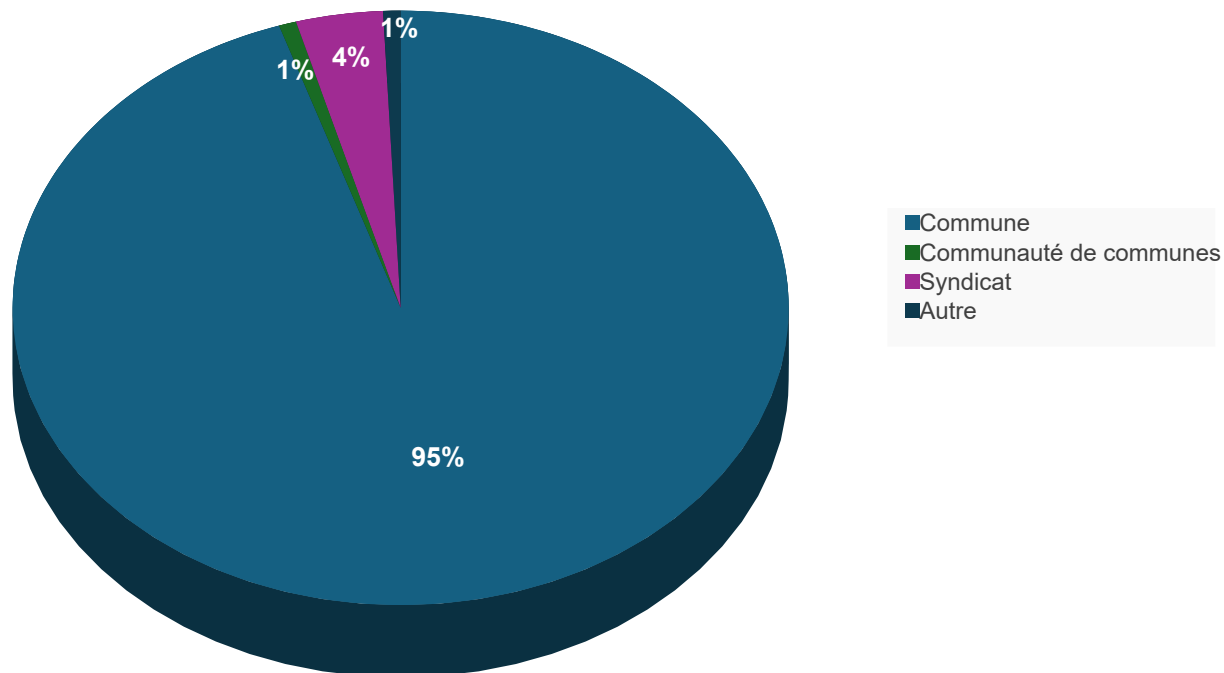
1 promotion tous les 2 ans si au moins 1 nomination



**RÉSULTATS DE
L'ENQUETE
DEPARTEMENTALE :
FOCUS SUR LE
REGIME INDEMNITAIRE
DES SECRETAIRES
GENERAUX DE MAIRIE**

LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Type de collectivité ou établissement ayant
répondu

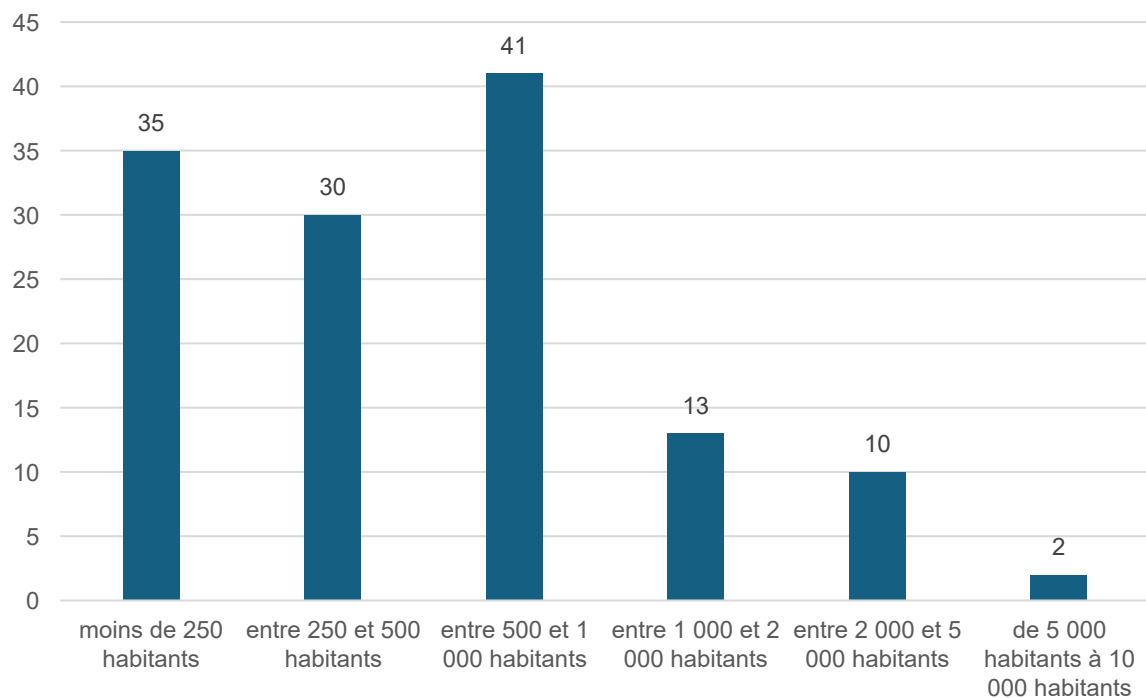


L'enquête a été
adressée à toutes les
collectivités et
établissements publics.

Sur **138** répondants,
131 sont des
communes.

LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Taille des communes ayant répondu

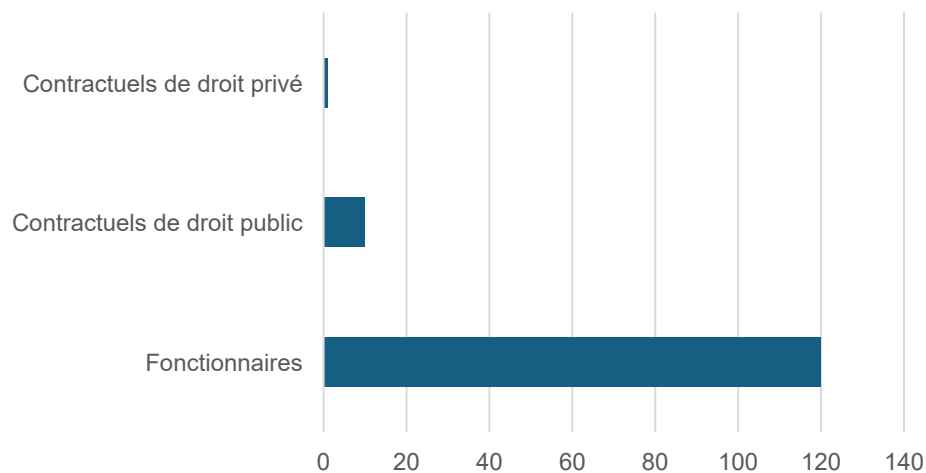


**80 % des communes
ayant répondu
comptent moins de
1 000 habitants**

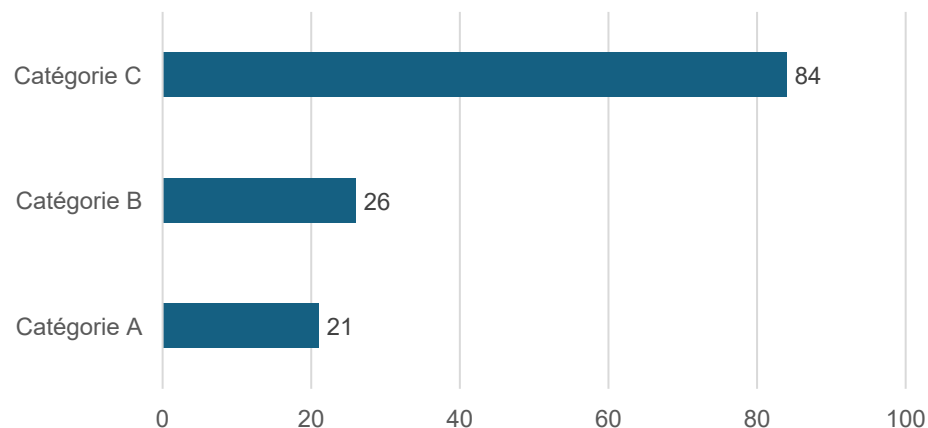
LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

92 % des SG sont fonctionnaires

Statut des secrétaires généraux de mairie

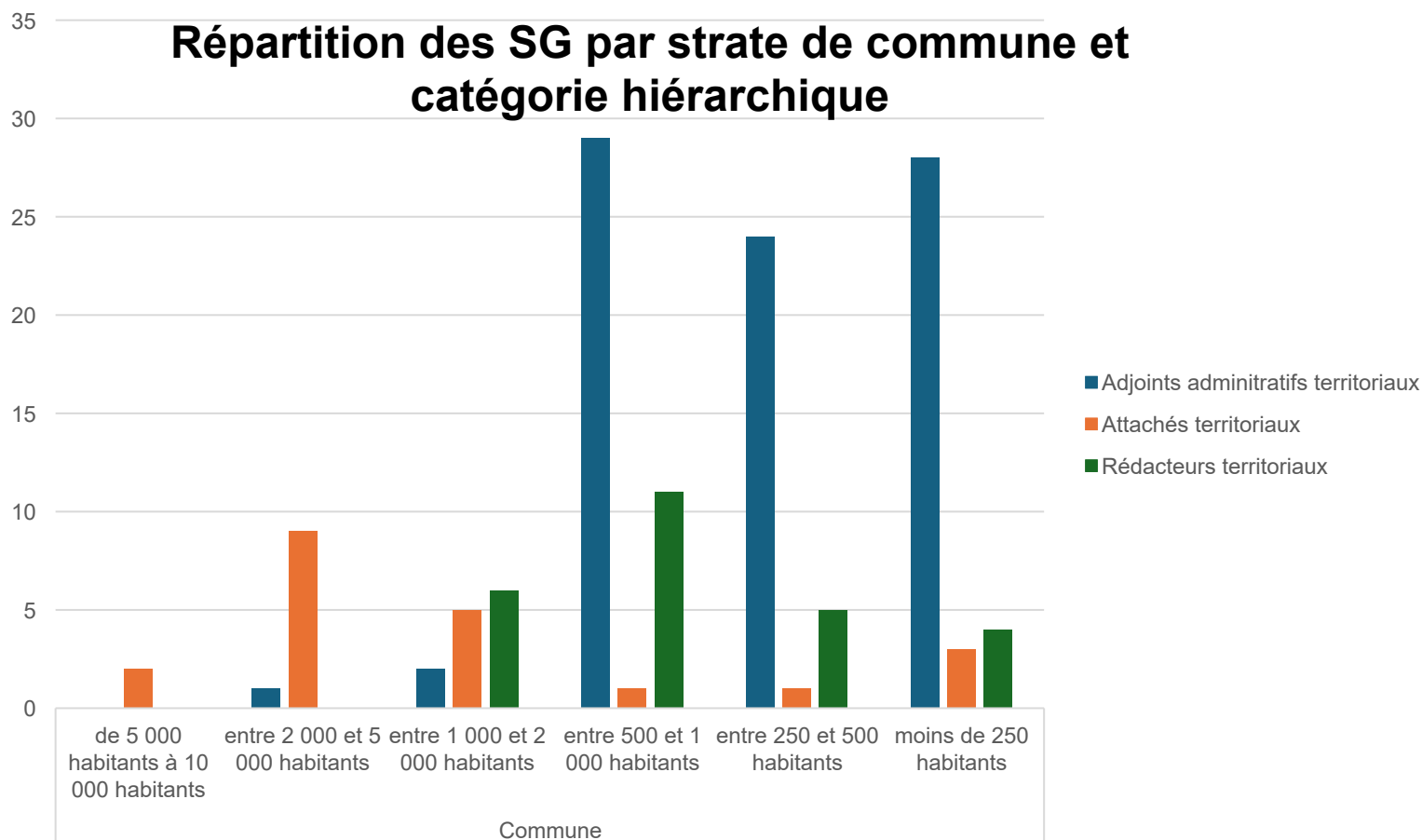


Catégorie hiérarchique des secrétaires généraux de mairie



2/3 des SG sont agents de catégorie C

LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE



LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Parmi les 131 SG
exerçant en commune,
67 sont **à temps**
complet, soit
1 SG sur 2.

86% des SG à temps
non complet **exercent**
dans les communes de
moins de 500 habitants.

La **moyenne de la durée**
hebdomadaire de
service des SG à temps
non complet est de
19h/semaine.

Parmi les 131 SG
exerçant en commune,
1/3 sont
intercommunaux (43).

Focus sur le régime indemnitaire dans les collectivités

Le RIFSEEP

Est mis en place dans la collectivité

83,9 %

Évolution %
versus 2022

+ 4,5 points

Non, il n'existe pas

16,1 %

% de « est mis en place dans la collectivité »

Départements : 100 %

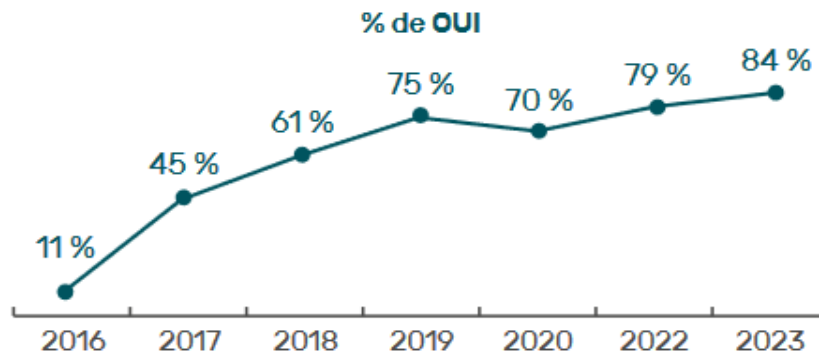
Communautés de communes : 99,3 %

Communes de moins de 3 500 habitants : 77,9 %

Communes de 3 500 à 20 000 habitants : 98,7 %

Niveau national

Avez-vous mis en place un régime
Indemnitaire (RIFSEEP) ?



Source : AMF - Baromètre HoRHizons 2023

LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

80% des communes interrogées versent du régime indemnitaire.

Parmi celles en versant, **88 % ont mis en place le RIFSEEP.**

Parmi les **20%** de communes ne versant pas de **régime indemnitaire, une/deux n'envisage pas d'en instaurer.** L'autre moitié envisage de le faire dès 2024.

Parmi celles n'en versant pas, **ce sont toutes des communes de moins de 1 000 habitants et 61 % sont des communes de moins de 250 habitants.**

LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

40% des communes
versant du RIFSEEP le
versent aussi aux
contractuels, sans
conditions.

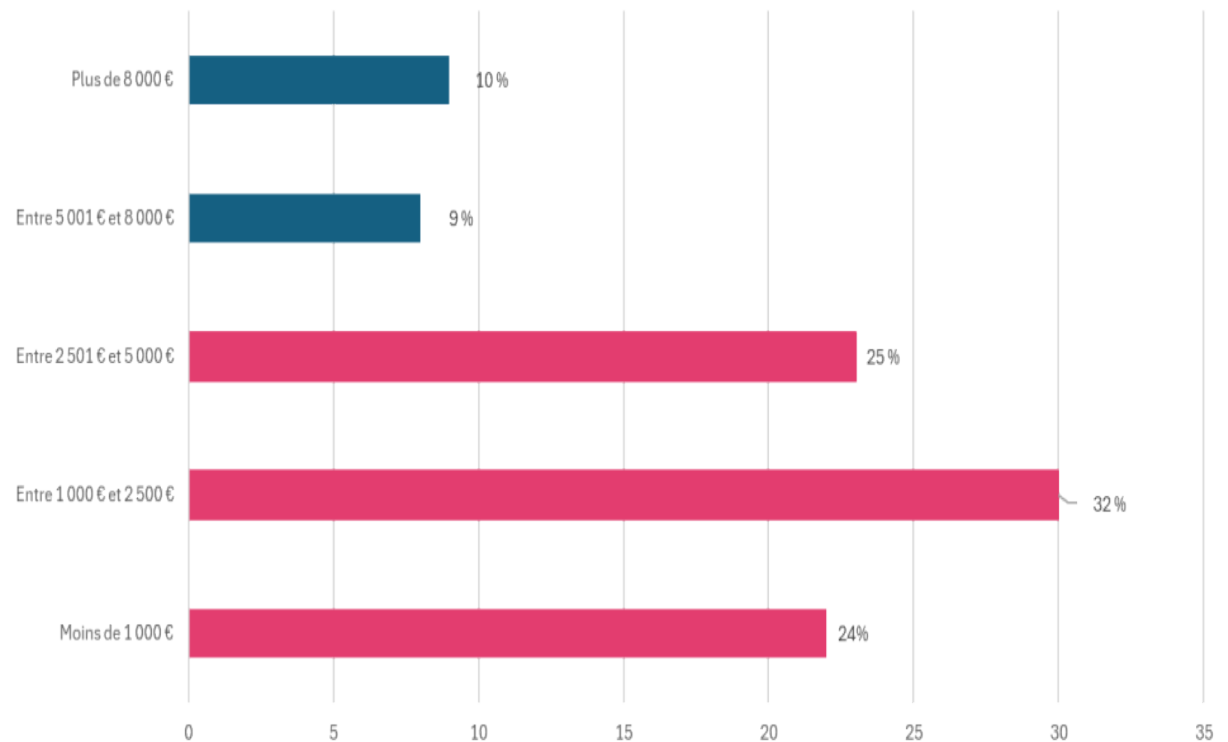
23% des communes
versant du RIFSEEP le
versent aussi aux
contractuels, avec
conditions.

37% des communes
versent du RIFSEEP
qu'aux fonctionnaires.

LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

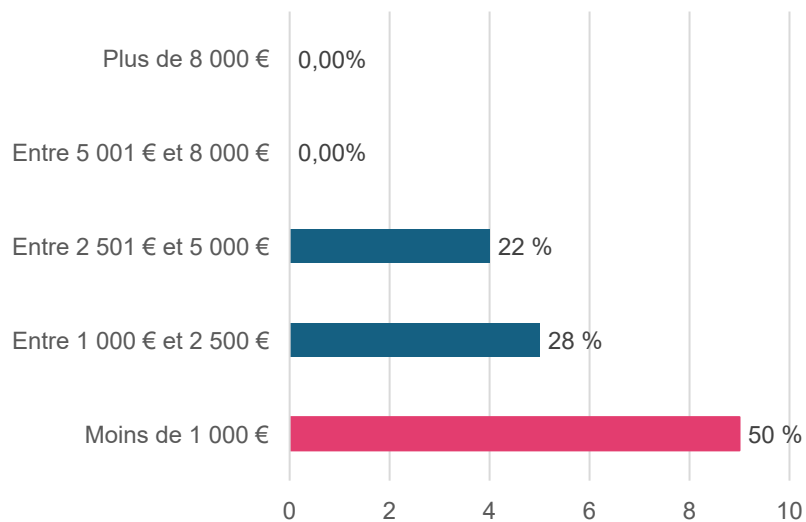
Sur les 93 communes
ayant déclaré avoir mis
en place le RIFSEEP,
**79 versent l'IFSE
mensuellement.**

Fourchette d'IFSE versée annuellement aux SG des communes

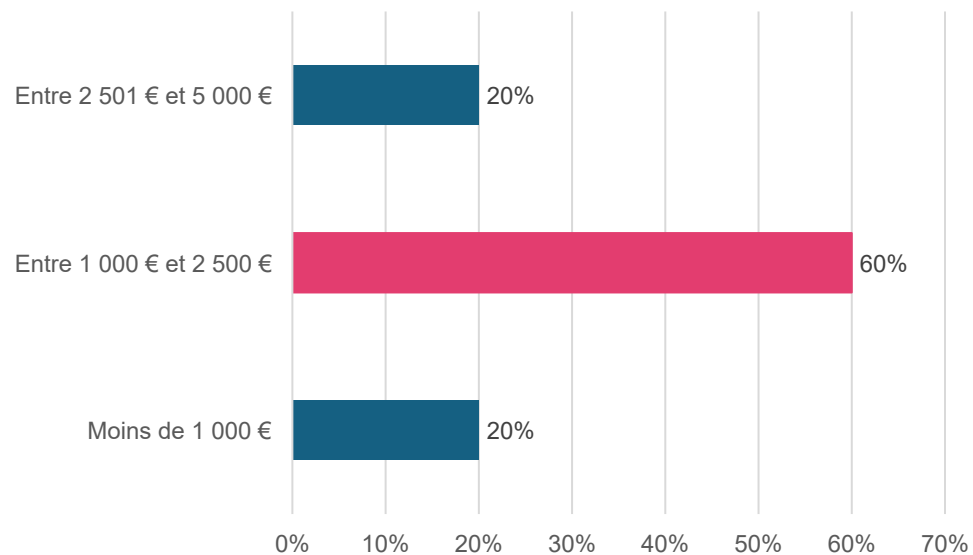


LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Fourchette d'IFSE versée
annuellement
dans les communes de - 250 hbts

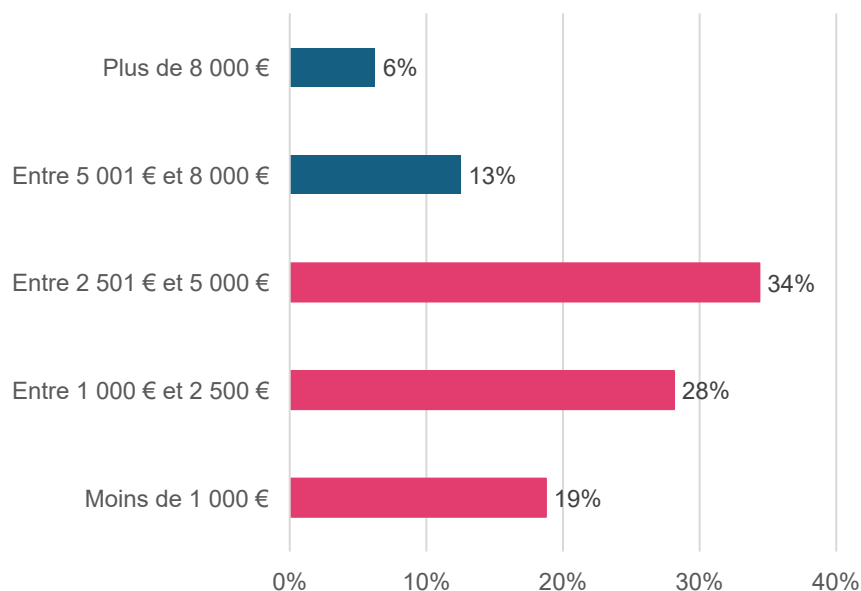


Fourchette d'IFSE versée annuellement
dans les communes entre 251 et 500 hbts

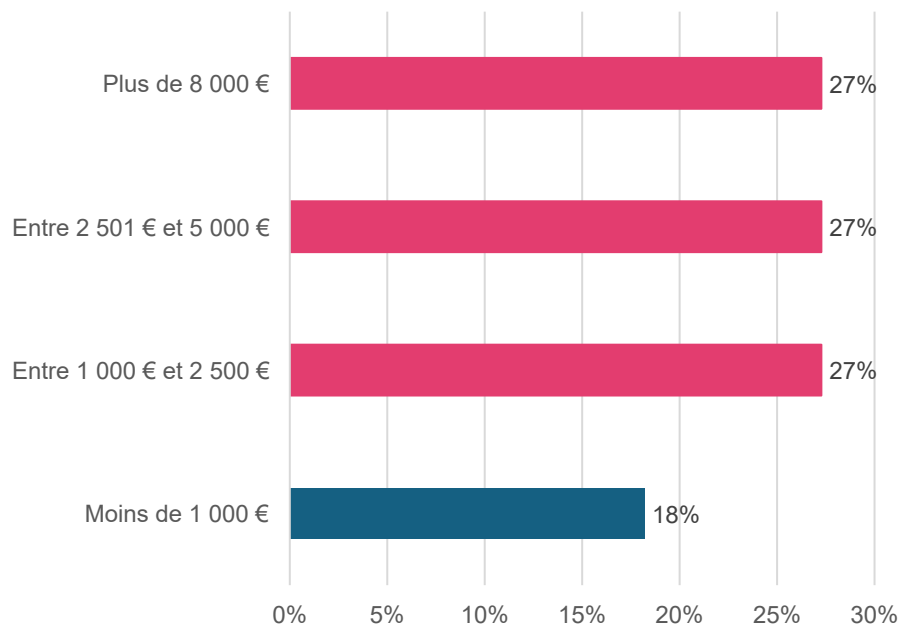


LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Fourchette d'IFSE versée dans les
communes
De 501 à 1000 habitants

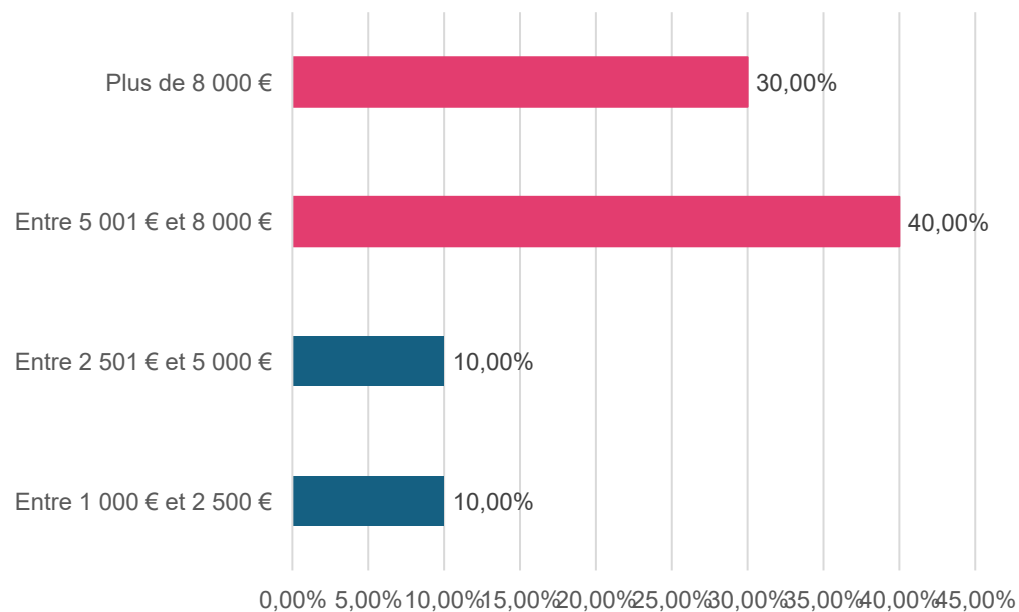


Fourchette d'IFSE versée dans les
communes de 1001 à 2000 hbts

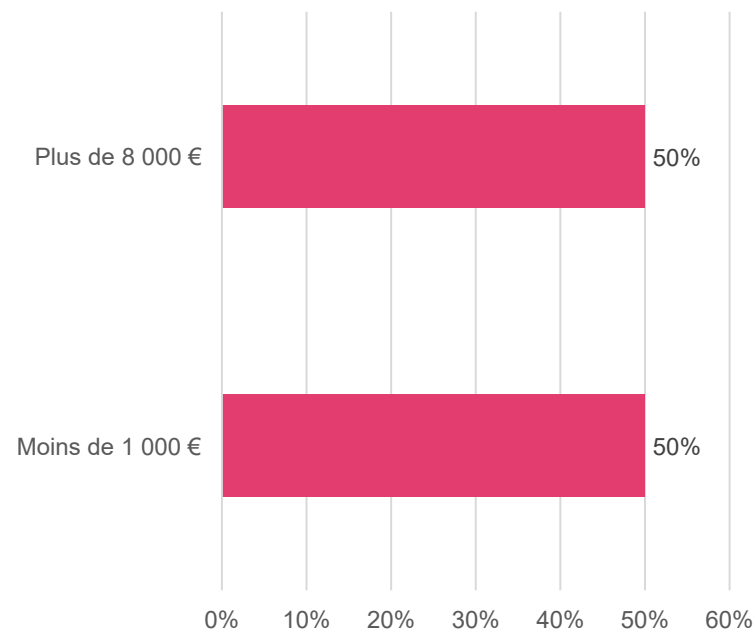


LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Fourchette d'IFSE versée dans les communes
de 2001 à 5000 hbts



Fourchette d'IFSE versée dans les
communes de 5001 à 10 000 hbts



LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

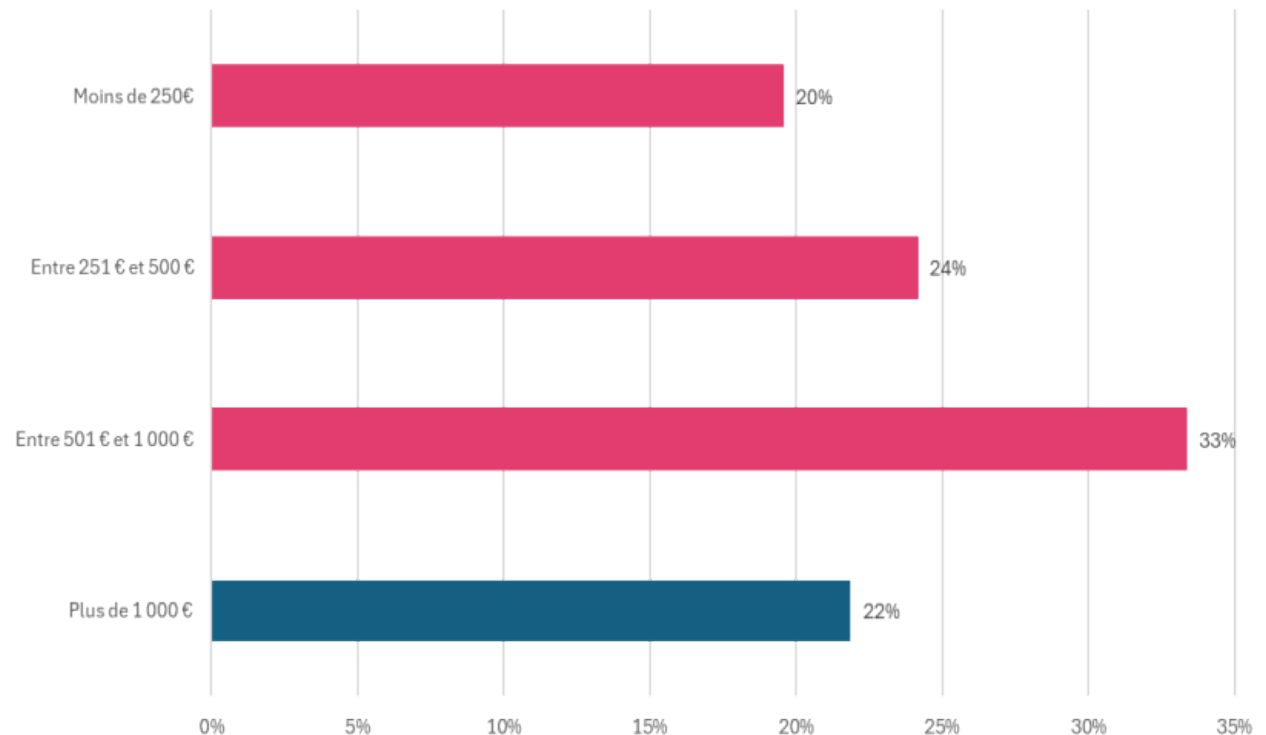
Rappel :

Parmi les communes ayant répondu à l'enquête et mis en place le RIFSEEP, 6% n'ont pas mis en place le CIA.

- ◆ Part obligatoire du RIFSEEP
- ◆ Un levier de motivation, de reconnaissance et de management car lié à la manière de servir

LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

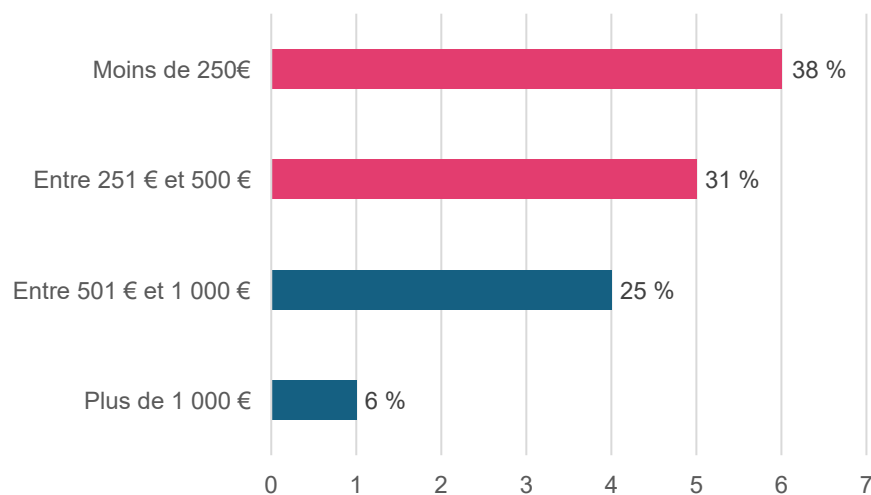
Fourchette de CIA versé annuellement au SG des communes



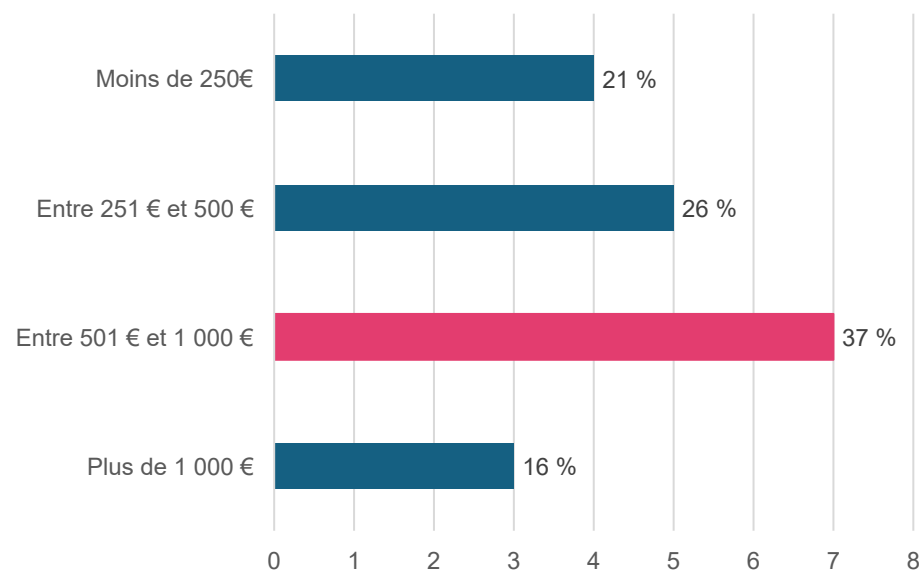
Sur les 87 communes ayant déclaré avoir mis en place le CIA, **75 versent le CIA annuellement.**

LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Fourchette de CIA versé annuellement
dans les communes de - de 250 habitants

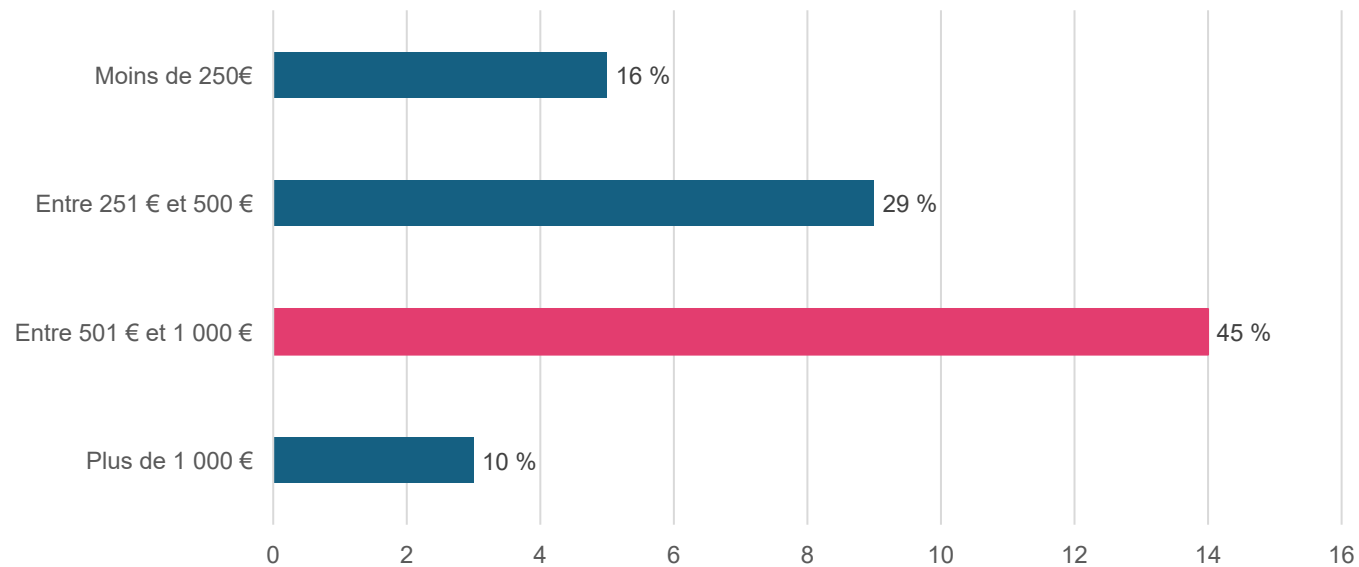


Fourchette de CIA versé annuellement
dans les communes de 250 à 500 habitants



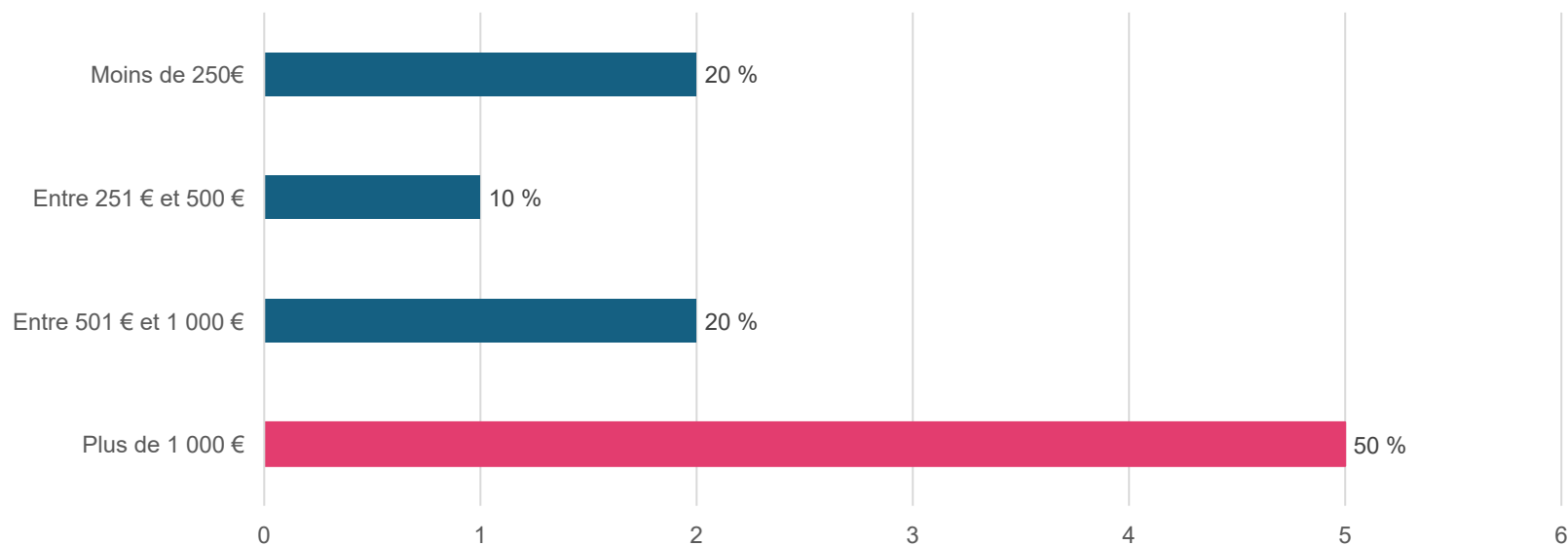
LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Fourchette de CIA versé annuellement
dans les communes de 501 à 1 000 habitants



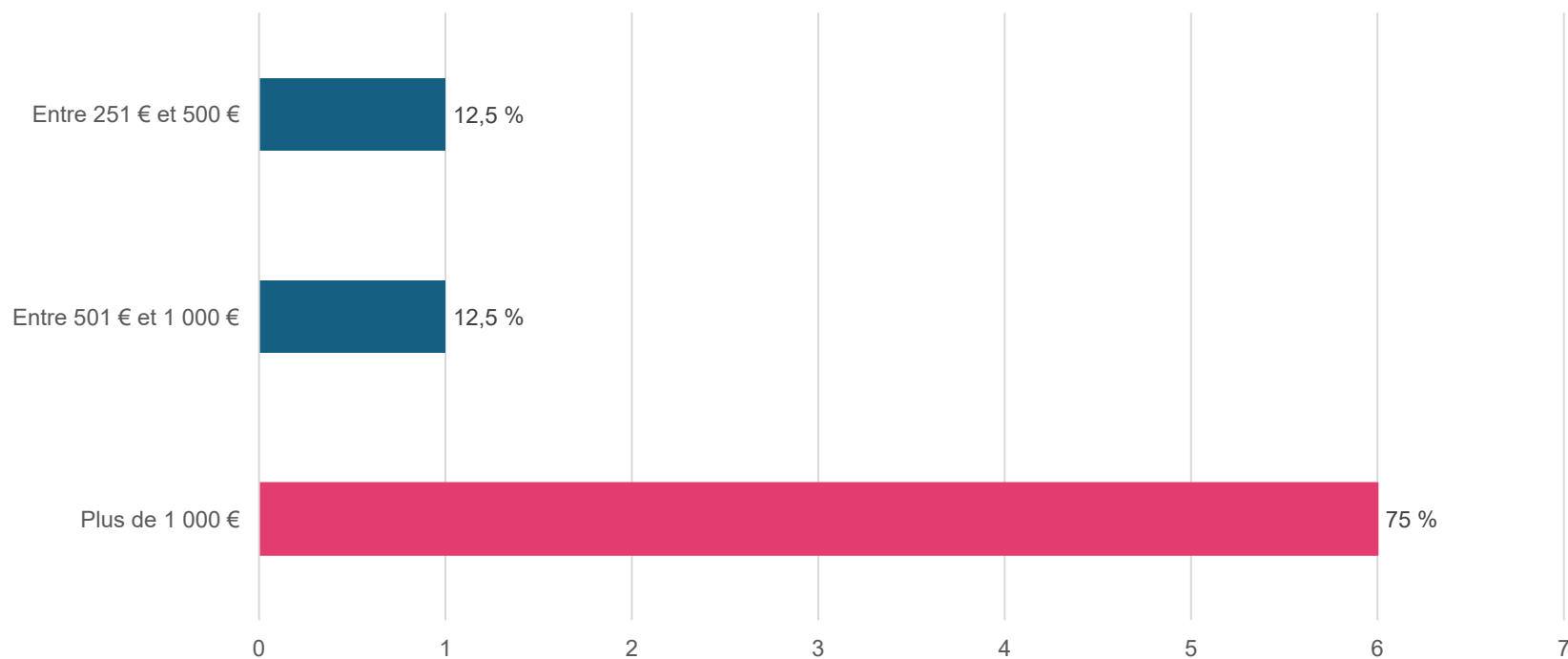
LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Fourchette de CIA versé annuellement
dans les communes de 1 001 à 2 000 habitants



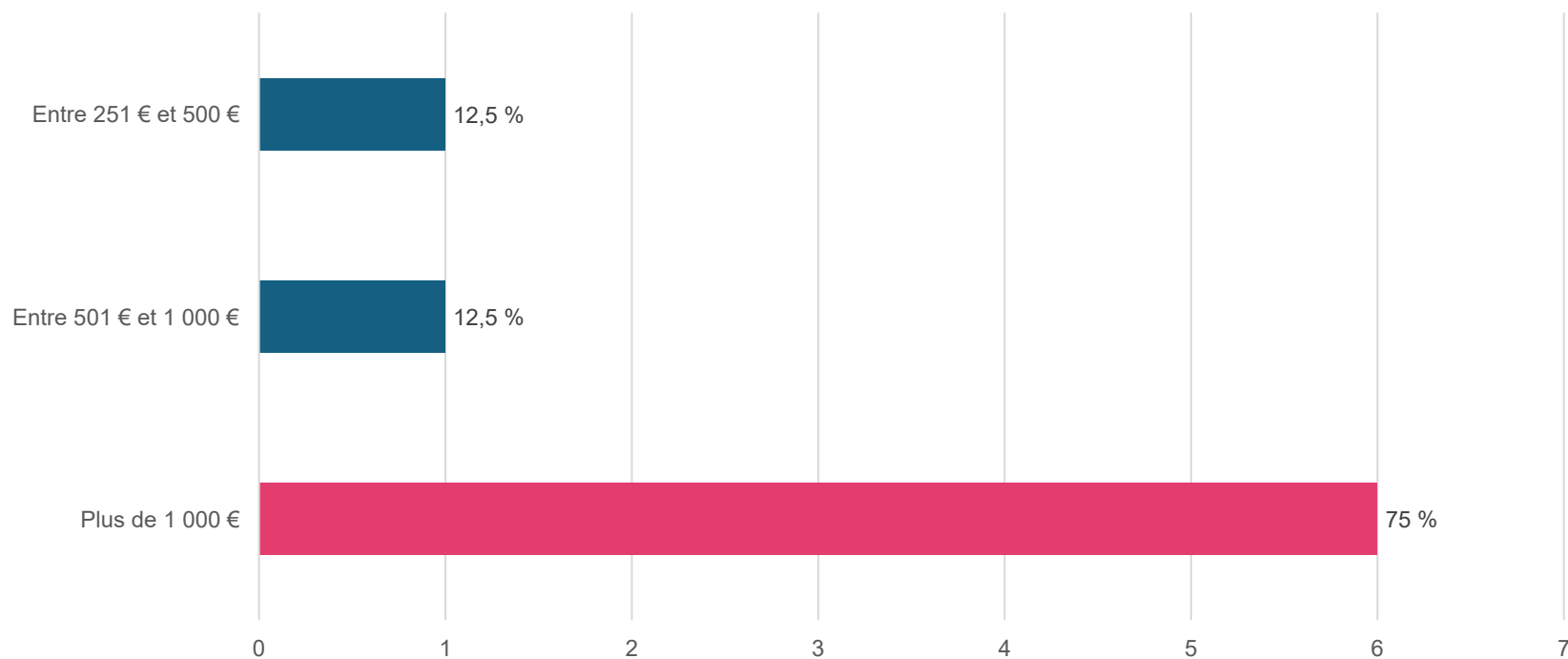
LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Fourchette de CIA versée dans les communes de 2 001 à 5 000 habitants



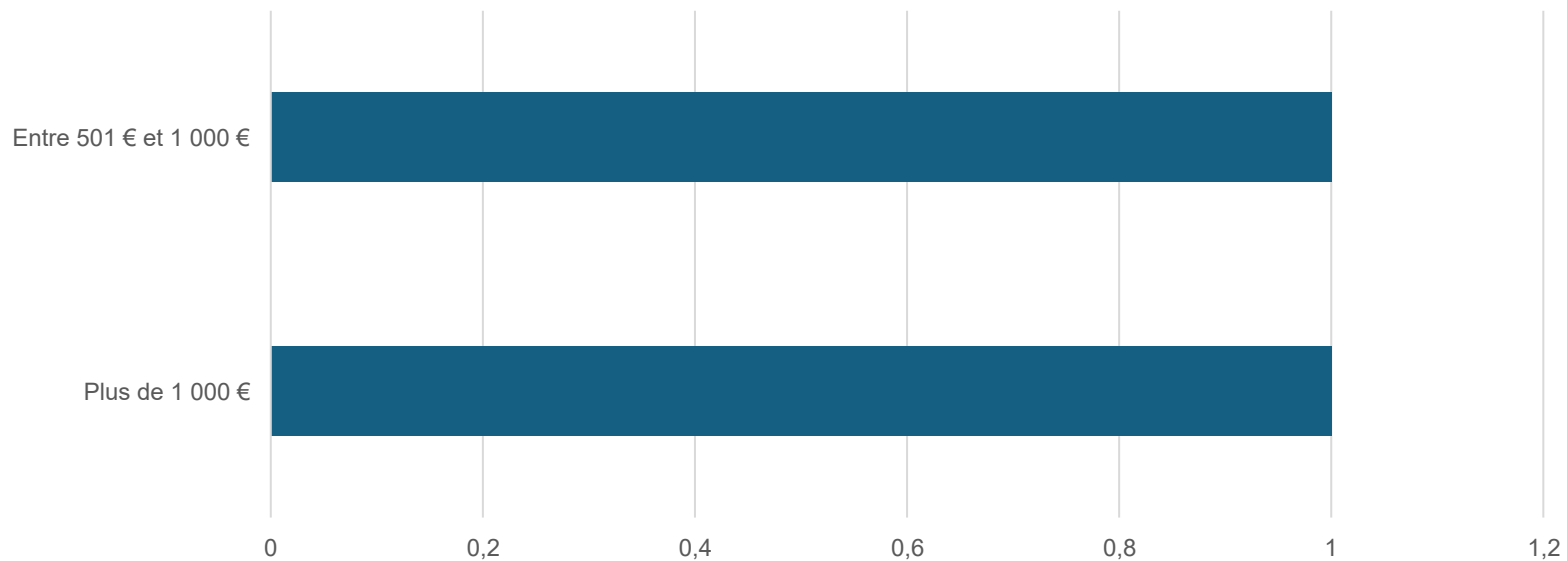
LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Fourchette de CIA versée dans les communes entre 2 001 et 5 000 habitants



LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Fourchette de CIA versée
dans les communes de 5 001 habitants à 10 000 habitants



LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Dans la FPT, le sort du régime indemnitaire en cas d'absence n'est prévu par aucun texte réglementaire

- ✚ **Chaque collectivité définit les modalités de prise en compte du critère d'absentéisme et son impact sur le montant du régime indemnitaire.**
- ✚ **Respect du principe de parité** : si les textes spécifiques à une prime ou indemnité fixent des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés ; la collectivité ne peut pas instaurer un régime plus favorable que le régime de référence .
- ✚ **Principe de libre administration** : les conditions de maintien peuvent être plus défavorables.

LE REGIME INDEMNITAIRE DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Dans la FPE, le décret n° 2010-997 du 26.08.2010 modifié fixe les règles du maintien du RI en cas d'absence

Situation de l'agent	Régime indemnitaire FPE
<ul style="list-style-type: none">✓ Congé de maladie ordinaire✓ Congé pour invalidité temporaire imputable au service✓ Congé maternité, paternité, adoption, accueil d'un enfant✓ TPT✓ PPR	Maintien dans les proportions du traitement
<ul style="list-style-type: none">✓ Congé de longue maladie✓ Congé de longue durée✓ Congé de grave maladie	Suspendu <i>Conservation de la totalité des primes d'ores et déjà versées dans le cas où l'agent initialement en congé de maladie ordinaire est placé rétroactivement dans un de ces congés</i>

Focus sur le régime indemnitaire dans les collectivités : la modulation en cas d'absence

- ◆ RESULTATS DE L'ENQUETE CDG 47 - modulation de l'IFSE
- ❑ 35 % maintiennent à 100 % pendant un CMO : **illégal**
- ❑ 8 % suspendent dès le 1^{er} jour de CMO : **système pas attractif**
- ❑ Durant le CLM, CLD, CGM, 15 % maintiennent à 100 % et 30 % suivent le sort du traitement : **illégal**
- ❑ 24 % suspendent pendant la PPR : **système pas attractif**
- ❑ 38 % proratisent à la quotité de TPT : **système pas attractif**

Focus sur le régime indemnitaire dans les collectivités : la modulation en cas d'absence

◆ RESULTATS DE L'ENQUETE - modulation du CIA

- **61 % des collectivités** ont fait le choix de moduler le CIA, non pas en fonction de l'appréciation par le supérieur hiérarchique de l'impact des absences sur l'atteinte des objectifs et de la manière de servir de l'agent, mais uniquement **en fonction du type d'absences** : **ystème peu attractif.**



FOCUS
PROTECTION
SOCIALE
COMPLEMENTAIRE

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

SANTE

Instauration de la **participation financière obligatoire de l'employeur**, à compter du **1^{er} janvier 2026**

**PREVOYANC
E**

Instauration de la **participation financière obligatoire de l'employeur**, à compter du **1^{er} janvier 2025**



PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Obligation pour les CDG de
conclure une **convention de
participation mutualisée**

- Couverture des **2 risques**
- **Adhésion facultative** des collectivités et établissements publics (affiliés et non affiliés)

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Aujourd'hui

**Labellisation ou
convention de
participation**

**Montant de
participation**
défini librement
par chaque
employeur

**Ordonnance
17.02.2021**

Décret du 20.04.2022

Labellisation ou
convention de
participation
(adhésion facultative ou
obligatoire des agents)

Minimum obligatoire
de participation de **7
€** mensuels par agent
(20% de 35€)

**Accord national
collectif du 11
juillet 2023**

Contrat collectif
adhésion
obligatoire des
agents

**Minimum obligatoire
de participation de 50
% du montant de la
cotisation** mensuelle
par agent

**Projet de
décret**

?

Minimum obligatoire
de participation de
17,5 € mensuels par
agent (50% de 35€)

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Déc 23 - Janv 24
Collecte statistiques et
lettres d'intention auprès
des employeurs

Nov 23 - Janv 24
Comité de suivi et
de pilotage
Négociation du CDG -
accord local

18/19 Janvier 24
Transmission de
l'accord local
aux employeurs

**06 fév 24 - CST du
CDG 47**
Saisine du CST par
les employeurs puis
vote d'une
délibération à
transmettre au CDG

1^{er} Mars - Juillet 24
Consultation des
assureurs réalisée par
le CDG

Juil - Sept 24
Présentation des
résultats aux
employeurs
Réunions
d'information

Juil - Sept 24
Campagne
d'adhésion
employeurs
Saisine CST
Délibération à
transmettre au
CDG

Sept - Déc 24
Campagne
d'information des
agents réalisée par
les employeurs
ayant adhéré au
contrat
Résiliation des
contrats par les
agents concernés



Merci pour votre écoute