



Le MAG RH

FOCUS

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-7
FAQ.....	8
Votre CDG & Vous	9

La désignation des agents participant aux opérations de recensement

Actualités statutaires

Secrétaires généraux de mairie (SGM)

Pour mémoire, la [loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023](#) visant à revaloriser le métier de **secrétaire de mairie** a modifié le cadre statutaire applicable aux agents exerçant cette profession. Cette réforme a pour objectif d'améliorer leur carrière et leur rémunération et de simplifier leur recrutement.

La loi a ensuite fait l'objet de quatre décrets d'application publiés au Journal officiel du 17 juillet 2024.

Une circulaire du 18 octobre 2024 **apporte des précisions sur le champ d'application et les mesures contenues dans la loi et ses décrets.**

En préambule, le Gouvernement invite les employeurs territoriaux "à s'emparer sans délai de toutes les dispositions de la loi de nature à favoriser la carrière des secrétaires généraux de mairie et l'attractivité de cette profession" et affirme qu'il serait appréciable que ceux-ci "se saisissent des dispositions du "plan de requalification" - dont il faut rappeler qu'il est limité dans le temps - de sorte à ce que les secrétaires généraux de mairie de catégorie C en bénéficient le plus largement et le plus rapidement possible."

[Circulaire du 18 octobre 2024](#)

Augmentation du SMIC au 1^{er} novembre et versement d'une indemnité différentielle

Compte tenu des prévisions actuelles d'évolution des prix à la consommation et du salaire horaire des ouvriers et des employés, le montant du SMIC brut horaire est porté à 11,88 € (contre 11,65 € jusqu'au 31/10/2024) **soit 1 801,80 € mensuels** sur la base de la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires (au lieu de 1766,92 €).

Pour mémoire, dans la Fonction Publique, le traitement indiciaire minimum de base s'établit, selon les logiciels de paie, à **1 801,74 € ou 1 801,73 € bruts mensuels** pour un temps complet (IM 366).

Il est rappelé qu'en vertu d'un principe général du droit applicable à tout salarié, **la rémunération ne peut en tout état de cause être inférieure au SMIC.**

Si le minimum de traitement n'est pas revalorisé, **une indemnité différentielle d'un montant de 0,06 ou 0,07 €** devra être versée aux agents publics rémunérés sur la base de l'IM 366 ([décret n°91-769 du 2 août 1991](#)).

[Décret n°2024-951 du 23 octobre 2024](#)

Prolongation des règles d'indemnisation d'assurance chômage

Pour rappel, les règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage, prévues par le [décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019](#), ont été prolongées :

- Jusqu'au 30 juin 2024 par le [décret n° 2023-1230 du 21 décembre 2023](#) ;
- Jusqu'au 31 juillet 2024 par le [décret n°2024-648 du 30 juin 2024](#) ;
- Jusqu'au 31 octobre 2024 par le [décret n°2024-853 du 30 juillet 2024](#).

Le décret n°2024-963 du 29 octobre 2024 prévoit un nouveau report et prolonge les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage actuelles, ainsi que celles relatives au dispositif du bonus-malus, jusqu'au **31 décembre 2024**.

[Décret n°2024-963 du 29 octobre 2024](#)

Modalités de calcul des indemnités journalières maladie et maternité

Le décret n°2024-967 du 30 octobre 2024 introduit des ajustements au calcul des indemnités journalières de maladie et de maternité, en modifiant l'article [R. 323-8 du code de la sécurité sociale](#).

Désormais, en l'absence de revenus d'activité durant tout ou partie de la période de référence, le calcul des indemnités journalières repose sur des règles spécifiques selon les situations de l'assuré.

Ces précisions visent à offrir un cadre plus clair et adapté aux situations variées des assurés en matière de calcul des prestations journalières.

Le décret est applicable aux arrêts de travail débutant le 1^{er} novembre 2024.

[Décret n°2024-967 du 30 octobre 2024](#)

Jurisprudences

Droit de se taire

-

Les conditions dans lesquelles une enquête administrative est diligentée sont sans incidence sur la régularité de la procédure disciplinaire susceptible d'être mise en œuvre

Un fonctionnaire a fait l'objet d'un blâme en raison du comportement inapproprié qu'il aurait eu à l'égard de deux de ses subordonnées.

En première instance, le Tribunal Administratif a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cette sanction.

En appel, l'agent se prévaut, notamment, de l'irrégularité de l'enquête administrative préalable à la sanction litigieuse en raison de l'imprécision de la convocation à un entretien fixé le 7 avril 2020, laquelle ne précise pas les faits qui lui sont reprochés et ne l'informe pas du droit qu'il a de se taire. Il dénonce également l'absence de confrontations avec ses collègues, ainsi que la partialité de ses supérieurs hiérarchiques à son égard.

La Cour Administrative d'Appel a considéré que les conditions dans lesquelles une enquête administrative est diligentée au sujet de faits susceptibles de donner ultérieurement lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire sont, par elles-mêmes, sans incidence sur la régularité de cette procédure.

Par conséquent, l'absence d'information à un agent de son droit de se taire, au stade de l'enquête administrative, ne saurait entacher d'illégalité la procédure disciplinaire diligentée ensuite pour ces mêmes faits.

➤ [CAA Paris, 23 octobre 2024, n°23PA03210](#)

Accident de service et conflit hiérarchique

-

L'exercice normal du pouvoir hiérarchique ne constitue pas un événement susceptible d'être qualifié d'accident de service

Une adjointe administrative a été placée à plusieurs reprises en congé de maladie ordinaire (CMO) pour dépression nerveuse. Son médecin traitant a établi un formulaire de déclaration d'accident de service relatif à une « agression verbale » et à « plusieurs situations de maltraitance professionnelle » qu'elle aurait subies lors de sa journée de reprise d'activité professionnelle.

L'agent a demandé l'annulation de l'arrêté pris par l'autorité territoriale ayant refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident. En première instance, le Tribunal administratif a rejeté sa demande d'annulation.

Le juge administratif rappelle que constitue un accident de service un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

Il ajoute que, sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à des injonctions ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches, le comportement d'un supérieur hiérarchique ne saurait être regardé comme constituant un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

Par conséquent, l'agent n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêté ayant refusé de reconnaître l'imputabilité au service de son accident.

➤ [CAA Nantes, 20 septembre 2024, n°22NT03794](#)

Jurisprudences

Contractuels de droit public

Un CDD peut ne pas être renouvelé même en cas de grossesse tant que la décision ne constitue pas un licenciement

Une agente d'une commune a été recrutée en contrat à durée déterminée pour assurer le remplacement d'un agent titulaire en détachement dans la Fonction Publique Hospitalière. Par courrier, le maire l'a informée qu'il était mis fin à son contrat et qu'elle ne bénéficierait d'aucun renouvellement.

L'agente conteste cette décision au motif qu'elle est en arrêt maladie pour accident de service et en situation de grossesse.

Le juge administratif indique que, si le contrat s'est poursuivi pendant une année au-delà de la date de radiation du fonctionnaire titulaire, le motif du recrutement initial de l'agent contractuel avait disparu et la commune doit alors être regardée comme ayant continué à l'employer dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et pour une durée d'un an.

Par conséquent, la décision de mettre fin à ses fonctions et de ne pas renouveler son contrat ne peut être regardée comme une décision de licenciement. Cette agente ne pouvait ainsi pas prétendre au bénéfice du principe général dont s'inspire le Code du travail et qui s'oppose au licenciement d'une salariée en état de grossesse.

➤ [CAA Versailles, 15 mars 2024, n°22VE02036](#)

Question écrite

Question :

Quelles sont les intentions du Gouvernement pour accompagner durablement l'essor du développement de l'apprentissage dans les collectivités et maintenir un financement pérenne ?

Réponse :

L'article L. 451-11 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) dispose que le CNFPT verse aux centres de formation d'apprentis (CFA) les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et leurs établissements. Le CNFPT bénéficie pour exercer cette mission d'un financement pérenne : une cotisation versée par les employeurs territoriaux, assise sur la masse salariale. Il peut bénéficier également de contributions de la part de l'État et de France compétences.

Fortement mobilisé sur la politique de l'apprentissage, le Gouvernement a décidé du maintien de l'effort financier conséquent de l'État à hauteur de 15 millions d'euros par an pour les apprentis recrutés en 2023, 2024 et 2025, soit exactement le même montant qu'en 2022. Cette contribution est ainsi inscrite dans la convention d'objectifs et de moyens entre l'État et le CNFPT signée à l'automne dernier, qui couvre ces trois exercices budgétaires. France compétences finance pour sa part 15 millions d'euros en 2023, 10 millions en 2024 et 5 millions en 2025 ce qui, ajouté au financement de l'État, représente 75 millions d'euros sur trois ans.

Il revient au CNFPT d'assurer son intervention relative à l'apprentissage dans la limite des crédits dont il dispose, et il peut à ce titre mettre en place des critères de sélection des contrats d'apprentissage pour lesquels il pourra délivrer un accord de financement. Les employeurs territoriaux et le CNFPT peuvent décider d'augmenter leurs propres contributions, pour tenir compte des besoins exprimés par les collectivités territoriales dans le cadre plus globalement de leur politique d'emploi.

C'est également au regard de cette politique d'emploi et afin de donner aux collectivités locales des marges supplémentaires de recrutement, tout en favorisant l'insertion professionnelle grâce à l'apprentissage, qu'est désormais ouverte la perspective de la création d'une voie d'accès dédiée à la fonction publique pour les apprentis dans le cadre du futur projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique.

[Question écrite n° 09033 publiée au JO Sénat du 30/05/2024](#)

La désignation des agents participant aux opérations de recensement

Le recensement a pour objectif de **mesurer la population vivant en France** pour mieux s'adapter à ses besoins. Il fournit des **statistiques** finement localisées sur le nombre d'habitants et sur leurs caractéristiques et apporte des informations sur les logements.

Il constitue une **opération d'utilité publique** destinée à organiser la vie sociale.

L'I.N.S.E.E. publie, tous les ans, en fin d'année, les chiffres en matière de population :

- Les communes de moins de 10 000 habitants sont recensées **tous les 5 ans** ;
- Les communes de 10 000 habitants ou plus sont recensées **tous les ans**.

La réalisation du recensement repose sur un **partenariat** étroit entre les communes (et EPCI) et l'I.N.S.E.E. en termes de **préparation** et de **réalisation** des enquêtes.

Le coordonnateur du recensement

❖ Les missions du coordonnateur

- Il assure un soutien **logistique aux personnels chargés du recensement** ;
- Il organise la campagne locale de communication, la formation des agents recenseurs et les encadre ;
- Il est l'interlocuteur de l'I.N.S.E.E. tout au long de l'opération de recensement.

 L'I.N.S.E.E. recommande 1 coordonnateur pour 10 agents recenseurs.

❖ La formation du coordonnateur

Il est formé par l'I.N.S.E.E. aux concepts, aux procédures de recensement et à l'environnement juridique.

❖ La désignation du coordonnateur

Il peut être choisi exclusivement :

- Soit parmi les **élus** de la collectivité ou de l'établissement (y compris maire ou président de l'EPCI) ;
- Soit parmi le **personnel** de la collectivité (fonctionnaire ou agent contractuel).

Dans la commune, le maire est chargé de désigner le coordonnateur communal par **arrêté**.

Dans les EPCI, le Président de l'EPCI désigne le coordonnateur si l'organe délibérant l'a chargé de procéder aux enquêtes de recensement. Dans le cas contraire, c'est l'**organe délibérant** qui désigne le coordonnateur.

❖ La rémunération du coordonnateur

Les conditions de rémunération du coordonnateur sont librement fixées par la commune ou l'EPCI.

S'il s'agit d'un élu local : il peut bénéficier du remboursement de ses **frais de mission** en application de l'article [L. 2123-18 du CGCT](#).

S'il s'agit d'un agent territorial : il peut être **déchargé** d'une partie de ses fonctions et conserver sa rémunération habituelle.

Il peut également exercer la fonction de coordonnateur **en plus de ses fonctions habituelles**. A ce titre, il peut :

- Soit bénéficier d'un **repos compensateur** équivalent aux heures consacrées aux opérations de recensement ;
- Soit bénéficier du paiement d'**heures complémentaires** (agent à temps non complet) ou d'**IHTS** (agents à temps complet – s'il appartient à un grade éligible) ;

 *Il peut aussi bénéficier d'une revalorisation ponctuelle du régime indemnitaire (dans les limites fixées par la délibération l'instituant).*

Les agents recenseurs

L'[article 156 de la loi n°2002-276](#) prévoit que « *les enquêtes de recensement sont effectuées par des agents recenseurs, agents de la commune ou de l'EPCI affectés à cette tâche ou recrutés par eux à cette fin* ».

Cependant, aucun texte réglementaire ne précise leur statut.

❖ Les conditions de recrutement des agents recenseurs

Ils sont au contact de la population et peuvent être amenés à entrer dans le logement des personnes recensées.

Ils doivent ainsi présenter certaines garanties : ne pas exprimer leurs opinions et leurs engagements politiques, religieux ou syndicaux, être d'une parfaite moralité et neutralité, respecter le secret statistique et veiller à la stricte confidentialité des données individuelles collectées.

 *L'employeur devra demander un extrait du casier judiciaire – bulletin n°2.*

❖ Les incompatibilités avec certains statuts ou positions administratives

Ne peuvent pas être agents recenseurs :

- Les élus locaux de la commune ou de l'EPCI ([article L. 231 du Code électoral](#); [Réponse ministérielle Sénat, 14 avril 2022, n°25912](#));
- Les personnes en congé parental ;
- Les agents travaillant à temps partiel.

❖ La formation des agents recenseurs :

Ils sont formés par l'I.N.S.E.E. sur deux demi-journées prévues dans la première quinzaine du mois de janvier.

❖ Le recrutement d'agents recenseurs en fonction au sein de la collectivité

Les enquêtes de recensement peuvent être confiées à des fonctionnaires stagiaires ou titulaires ou à des agents contractuels en fonction dans la collectivité ou l'établissement.

Ces derniers peuvent effectuer ces travaux dans le cadre normal de leurs fonctions en bénéficiant d'une **décharge partielle** de leurs fonctions durant le recensement et en conservant leur rémunération habituelle.

Ils ont aussi la possibilité d'effectuer ces travaux dans le cadre de **travaux supplémentaires**. Dans ce cas, ils peuvent :

- Soit bénéficier d'un **repos compensateur** équivalent aux heures consacrées aux opérations de recensement ;
- Soit bénéficier du paiement d'**heures complémentaires** (agent à temps non complet) ou d'**IHTS** (agents à temps complet s'ils appartiennent à un grade éligible) ;

 *Ils peuvent aussi bénéficier d'une augmentation ponctuelle du régime indemnitaire (correspondant à l'exercice de cette nouvelle responsabilité).*

Enfin, la collectivité peut également proposer à l'agent un **contrat de travail spécifique** pour le recensement.

La désignation de ces agents se fait par **arrêté**. Il conviendra d'adopter une **délibération** si un contrat est conclu.

❖ Le recrutement d'agents recenseurs exerçant au sein d'une autre administration

Les enquêtes de recensement peuvent aussi être confiées à des fonctionnaires stagiaires ou titulaires ou à des agents contractuels à temps complet ou non exerçant au sein d'une autre administration.

Ils exercent alors la fonction d'agent recenseur à titre accessoire, en dehors des heures de service de l'activité principale.

 *Il s'agit d'une dérogation à l'interdiction de cumul d'activités prévue à l'article [L. 123-1 du CGFP](#).*

❖ Le recrutement d'agents recenseurs n'ayant pas le statut d'agent public

Les enquêtes de recensement peuvent aussi être confiées à des agents n'ayant pas le statut d'agent public. Il peut s'agir :

Des demandeurs d'emplois indemnisés : les rémunérations perçues au titre des travaux d'enquête sont cumulables avec les allocations d'assurance chômage et les allocations de solidarité spécifique et d'insertion, à condition que la durée des enquêtes de recensement n'excède pas 50 heures par mois.

Des retraités : Ils peuvent être recrutés en qualité d'agent contractuel de droit public, sous réserve des règles de cumul emploi/retraite et des règles de limite d'âge.

Des agents de droit privé (CUI-PEC) : le nombre d'heures prévues au contrat initial peut être majoré en respectant les amplitudes maximales de travail réglementaires. Le prescripteur avec lequel a été signée la convention (France Travail, Mission locale...) doit être informé de la réalisation de ces travaux supplémentaires.

 *Le ministère du travail estime que ce cumul doit rester exceptionnel car le dispositif s'adresse à des personnes rencontrant des difficultés à trouver un emploi.*

Des salariés du secteur privé : le cumul de plusieurs contrats de travail est possible dès lors que ne sont pas enfreintes les dispositions relatives à la durée maximale du travail et que le cumul ne donne lieu ni à une concurrence déloyale, ni à la violation d'une clause conventionnelle de non-concurrence.

❖ Les modalités de recrutement des agents recenseurs

Les agents recenseurs peuvent être recrutés :

Sur des contrats à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité ([article L. 332-23 1° du CGFP](#)) :

- Ces agents relèvent alors des dispositions du [décret n°88-145 du 15 février 1988](#) et sont concernés par la limite d'âge de 67 ans (article L.556-11 du CGFP) ;
- Il appartient au conseil municipal ou à l'organe délibérant de l'EPCI de **créer les emplois** en précisant, dans la **délibération**, le motif de recrutement (réalisation du recensement de la population), la nature des fonctions, le temps de travail (y compris le temps de formation) et la rémunération affectée à l'emploi.

En qualité de vacataire :

- Les vacataires **ne sont pas soumis à l'âge limite de recrutement**, ni régis par le décret du 15 février 1988 ;
- L'organe délibérant doit **délibérer** afin d'autoriser le recours à un vacataire. La délibération doit notamment préciser la période d'engagement, définir la tâche à exécuter, en définir la procédure d'exécution et fixer le montant de la vacation ;
- Il est conseillé de conclure un **acte d'engagement** qui précisera les conditions de recrutement et les éléments relatifs aux fonctions et aux modalités de son exercice (acte déterminé, discontinuité dans le temps, rémunération à l'acte).

❖ La désignation des agents recenseurs

Dans tous les cas, la commune ou l'EPCI doit prendre un **arrêté de nomination** pour chaque agent recenseur dans lequel il sera fait mention de ses missions et obligations.

Cet arrêté sera annexé à l'acte d'engagement de l'agent, notifié à l'agent recenseur et transmis au contrôle de légalité.

La commune détermine librement le nombre d'agents recenseurs. Toutefois, l'I.N.S.E.E. recommande 1 agent recenseur à temps complet pour 250 logements recensés (environ 500 habitants) dans les communes de moins de 10 000 habitants et 1 agent recenseur pour 200 logements dans les communes de plus de 10 000 habitants (environ 400 habitants).

❖ La rémunération des agents recenseurs

Aucun texte réglementaire ne prévoit de règles particulières. Il appartient à la commune ou l'EPCI de fixer, par délibération, la rémunération des agents recenseurs qui peut varier selon le statut de l'agent.

Pour les agents en fonction au sein de leur collectivité : comme indiqué précédemment, tout dépendra de ce que prévoit la délibération de la collectivité (décharge partielle, heures complémentaires ou IHTS).

Pour les agents exerçant au sein d'une autre administration au titre de l'activité accessoire : ces agents seront rémunérés, soit sur la base d'un indice de la Fonction Publique, soit sur la base d'une indemnité forfaitaire fixée par délibération s'ils sont recrutés en qualité de vacataire.

Pour les agents recrutés en qualité d'agent contractuel de droit public : il convient de se référer à la délibération. Ces agents seront rémunérés sur la base d'un indice de la Fonction Publique.

Pour les agents recrutés en qualité de vacataire : il s'agit d'une rémunération à l'acte. Cette rémunération peut, par exemple, être déterminée en prenant en compte les informations recueillies pour chaque logement de chaque adresse, en fixant un barème tarifaire par bulletin individuel et par feuille de logement collectés. Les vacataires ne peuvent pas percevoir le SFT, l'indemnité de congés payés et l'indemnité de fin de contrat.



L'I.N.S.E.E. ne formule plus de recommandations concernant la rémunération des agents recenseurs, cette dernière étant désormais de la pleine responsabilité des communes.



Foire aux questions

L'I.N.S.E.E. réalisant le recensement avec l'aide des communes, le maire peut-il utiliser les informations ainsi collectées ?

Réponse : NON

Les communes n'ont pas le droit de conserver et d'utiliser pour leur propre compte les informations du recensement. Les partis politiques et candidats ne peuvent pas non plus utiliser ces informations. Il n'est pas possible de distribuer à l'occasion des formulaires destinés à créer ou mettre à jour des fichiers municipaux.

Sur ce point, la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (C.N.I.L.) est très vigilante et peut procéder à des contrôles pendant le déroulement du recensement. L'I.N.S.E.E. procède également à des vérifications sur ce point ([Le recensement général de la population](#)).

Une collectivité peut-elle recruter un vacataire qui a atteint la limite d'âge (67 ans) ?

Réponse : OUI

Les règles relatives à la limite d'âge ne sont pas opposables aux vacataires.

La limite d'âge est opposable à tous les agents à l'exception des personnes qui accomplissent une mission ponctuelle, sans lien de subordination juridique, à la demande de l'employeur public, c'est-à-dire aux « vacataires » ([article 6-2 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984](#) ; [Rép. Min., n°111494, JOAN du 30 août 2011](#) ; [Rép. Min., n° 12778, JOAN du 28 mai 2013](#)).

Les agents recenseurs peuvent-ils bénéficier d'un remboursement de leurs frais de déplacement ?

Réponse : OUI

Dans la mesure où il appartient à la commune ou l'EPCI de déterminer le montant de la rémunération des agents, il est reconnu la possibilité d'organiser le remboursement des frais de déplacement au sein de la délibération. En pratique, plusieurs options se présentent :

- Soit une indemnisation indexée sur la base d'un nombre forfaitaire de kilomètres ;
- Soit une indemnisation sur le nombre de kilomètres réellement effectués, multiplié par le tarif des indemnités de déplacement pour utilisation du véhicule personnel (*voir ci-après*) ;
- Soit un montant forfaitaire fixe, indépendamment du nombre de kilomètres effectués (l'INSEE proposait 83,77 € en 2005, soit 94,34 € pour le recensement 2016).
- Soit le versement de l'indemnité forfaitaire pour les fonctions essentiellement itinérantes car l'agent se déplace à l'intérieur de la commune (615 € maximum par an – [arrêté 28 décembre 2020](#)).

Pour mémoire, [l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006](#) permet aux agents publics d'utiliser leur véhicule terrestre à moteur, sur autorisation de leur chef de service, quand l'intérêt du service le justifie. À ce titre, ils sont indemnisés soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques, dont les taux sont fixés par un [arrêté du 3 juillet 2006](#).

Votre CDG et vous



AGENDA DÉCEMBRE 2024 - JANVIER ET FÉVRIER 2025

10/12/24 à 14h :
Comité Social Territorial et FSSSCT

07/01/25 - 04/02/25
Conseil médical en formation restreinte

14/01/25 à 14h :
Comité Social Territorial

15/01/25 à 8h :
Conseil médical en formation plénière
date limite de réception des dossiers complets : 12/12/24



17/12/24
Gala de la prévention

1/ Inscrivez-vous :
secretariat-general@cdg79.fr

2/ Votez en ligne pour l'équipe qui se verra remettre le prix de la prévention :

[cliquez ici](#)

LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Année 2025 : Lancement des appels d'offre pour les risques prévoyance et santé



En 2025, votre CDG organise deux consultations pour le compte des collectivités et établissements publics affiliés :

- La première pour renouveler la convention de participation à adhésion facultative pour garantir les risques prévoyance incapacité/garantie maintien de salaire, invalidité, décès et PTIA, perte de retraite... ; la convention actuelle avec la MNT s'achève le 31/12/2025.
- La seconde pour mettre en place une convention de participation à adhésion facultative pour garantir les risques santé (frais occasionnés par une maladie, un accident, une maternité...).

Les deux conventions entreront en vigueur **le 1er janvier 2026**.

En l'absence de transposition normative de l'Accord collectif national du 11 juillet 2023 sur la prévoyance, le CDG 79 a souhaité privilégier la mise en place de contrats collectifs à adhésion facultative, y compris pour la prévoyance.

Calendrier de la démarche en 3 étapes :



Aujourd'hui pour répondre aux obligations de participation des collectivités à la protection sociale complémentaire, il existe aujourd'hui trois modes de contractualisation possibles :

- contrat individuel labellisé,
- contrat collectif à adhésion facultative des agents (convention de participation)
- contrat collectif à adhésion obligatoire souscrit après conclusion d'un accord collectif local valide.

OBLIGATION DE PARTICIPATION DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX EN MATIÈRE DE PSC :

- >> La prévoyance au 01/01/2025 : montant minimum de 7euros mensuels/agent
- >> La santé au 01/01/2026 : montant minimum de 15 euros mensuels/agent

Le montant de participation est un montant unitaire. Il peut être modulé dans un but d'intérêt social en prenant en compte le revenu des agents et le cas échéant leur situation familiale. La participation **ne peut pas être modulée** au regard de la catégorie hiérarchique de l'agent (A, B et C), du statut (contractuel, fonctionnaire), ou de l'ancienneté de l'agent dans la collectivité. Elle ne peut pas être proratisée selon le temps de travail de l'agent. Aucun délai de carence ne peut être appliqué sur le versement de la participation.

Pour participer aux consultations du CDG 79, comment procéder ?

- 1 Donner mandat au CDG pour consulter :** - saisir le CST sur le choix du dispositif et sur le montant envisagé de la participation ; - délibérer pour donner mandat au CDG après avis du CST. Les délibérations devront parvenir au CDG dans les meilleurs délais et au plus tard fin mars 2025. Les collectivités ont la possibilité de transmettre au CDG une déclaration d'intention dans l'attente de produire la délibération.
- 2 Transmettre les données statistiques au CDG :** compléter le fichier statistiques disponible sur le site internet du CDG79 et le transmettre au CDG au plus tard pour le 31/01/2025. Ces données sont indispensables car elles doivent être contenues dans le dossier de consultation transmis aux assureurs, pour l'établissement de la tarification.



Protection sociale complémentaire

Les collectivités ont la possibilité de participer aux deux consultations, ou à une seule, selon le dispositif de participation retenu pour la santé et la prévoyance. A l'issue des consultations, les collectivités seront libres d'adhérer aux conventions de participation proposées par le CDG79.

Les documents doivent parvenir au CDG 79 à l'adresse prevoyance@cdg79.fr

Contacts : Cyrille DEVENDEVILLE et Nathalie BOISSONNOT

Consultez la [page dédiée](#) à la PSC sur notre site internet

Pour plus de renseignements :

<https://www.cdg79.fr>

cdg79@cdg79.fr

05 49 06 08 50