



# MATINALES RH

## SEPTEMBRE 2024



# LES THEMES



I – LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

II – LA PROMOTION INTERNE : CAMPAGNE 2024

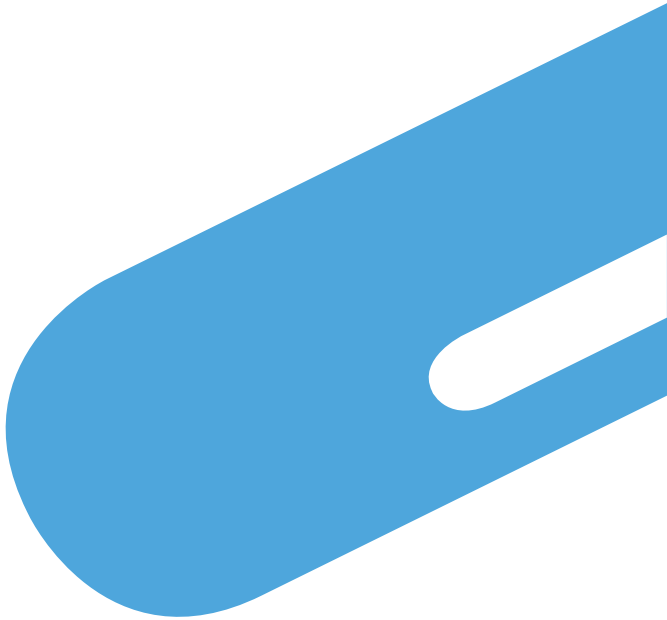

III – LA PREVOYANCE : CONTRAT PROPOSE PAR LE CDG A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2025

# I – LES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023  
et décrets d'application de la loi

# Plan



1. Modalités de recrutement des secrétaires généraux de mairie
  2. Promotion interne de C à B jusqu'au 31 décembre 2027 = « plan de requalification »
  3. Dispositif « formation-promotion » : devenir secrétaire général de mairie en catégorie B
  4. Création d'une nouvelle obligation de formation
  5. Les dispositifs de bonification d'ancienneté dans l'échelon pour les secrétaires généraux de mairie
- 
- 

# 1. Modalités de recrutements des secrétaires généraux de mairie

Loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023

# 1. Modalités de recrutement des secrétaires généraux de mairie



Article L. 2122-19-1 du CGCT : « Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, **le maire nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie**, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services. Le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet ».

# 1. Modalités de recrutement des secrétaires généraux de mairie

## *Commune de moins de 2000 habitants*

### Dispositions applicables du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2027

### Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028

#### Statut :

- Fonctionnaire (titulaire ou stagiaire)
- Contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 7° du CGFP

#### Statut :

- Fonctionnaire (titulaire ou stagiaire)
- Contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 7° du CGFP

#### Grades :

- Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Cadre d'emplois des rédacteurs (tous grades)
- Attaché

#### Grades :

- Cadre d'emplois des rédacteurs (tous grades)
- Cadre d'emplois des Attachés (tous grades)

#### Temps de travail :

- Temps complet
- Temps non complet

#### Temps de travail :

- Temps complet
- Temps non complet

# 1. Modalités de recrutement des secrétaires généraux de mairie

## *Commune de plus de 2000 hbts et moins de 3500 hbts*

### Dispositions applicables du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2027

#### Statut :

- Fonctionnaire (titulaire ou stagiaire)
- Les fonctionnaires titulaires de catégorie A peuvent être détachés dans l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services (DGS)

#### Grades :

- Attaché
- Attaché principal

#### Temps de travail :

- Temps complet
- Temps non complet

### Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028

#### Statut :

- Fonctionnaire (titulaire ou stagiaire)
- Les fonctionnaires titulaires de catégorie A peuvent être détachés dans l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services (DGS)

#### Grades :

- Attaché
- Attaché principal

#### Temps de travail :

- Temps complet
- Temps non complet



# 1. Modalités de recrutement des secrétaires généraux de mairie



**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028** les collectivités ne pourront plus nommer d'agents relevant de la catégorie C pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

**Cependant les adjoints administratifs relevant des grades d'avancement nommés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2028 pourront continuer à être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants après cette date.**

**Décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 modifié (article 3)**



2. Promotion interne de C à B jusqu'au  
31 décembre 2027  
(plan de requalification)



Loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023

Décret n°2024-826 du 16 juillet 2024

## 2. Promotion interne de C à B jusqu'au 31 décembre 2027 (plan de requalification)





Ce plan de requalification permet, **jusqu'au 31 décembre 2027**, aux agents qui remplissent les conditions d'être promus en rédacteur, sans quota.

## 2. Promotion interne de C à B jusqu'au 31 décembre 2027 (plan de requalification)

- **Bénéficiaires** : fonctionnaires titulaires relevant des grades d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe et de 1<sup>ère</sup> classe exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie,
- **Conditions (en plus des conditions réglementaires de formation)** :
  - ✓ Compter au moins **4 ans de services publics effectifs** dans **les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.**
  - ✓ Sont pris en compte dans le calcul des 4 ans, l'exercice de fonctions de secrétaire général de mairie exercées en tant qu'adjoint administratif territorial et comme agent contractuel. Le temps non complet ou le temps partiel n'impacte pas les 4 ans de services publics requis (l'ancienneté est prise en compte pour sa durée totale). *Exemple : 4 ans à TNC = 4 ans.*

## 2. Promotion interne de C à B jusqu'au 31 décembre 2027 : *Mise en œuvre concrète*



- Organisée annuellement par le CDG86 dès septembre 2024,
  - Transmission du dossier au CDG86,
  - Inscription sur liste d'aptitude, qui ne vaut pas nomination ([article L523-1 du CGFP](#)).
  - **Procédure de nomination** (non-obligatoire):
    - Poste vacant de rédacteur au tableau des effectifs correspondant au temps de travail ou création d'un poste en conseil municipal,
    - RIFSEEP correspondant (le cas échéant modification après avis du CST, puis délibération),
    - Déclaration de vacance d'emploi sur le site emploi-territorial.fr + offre.
- 

## 2. Promotion interne de C à B jusqu'au 31 décembre 2027 : *Mise en œuvre concrète*



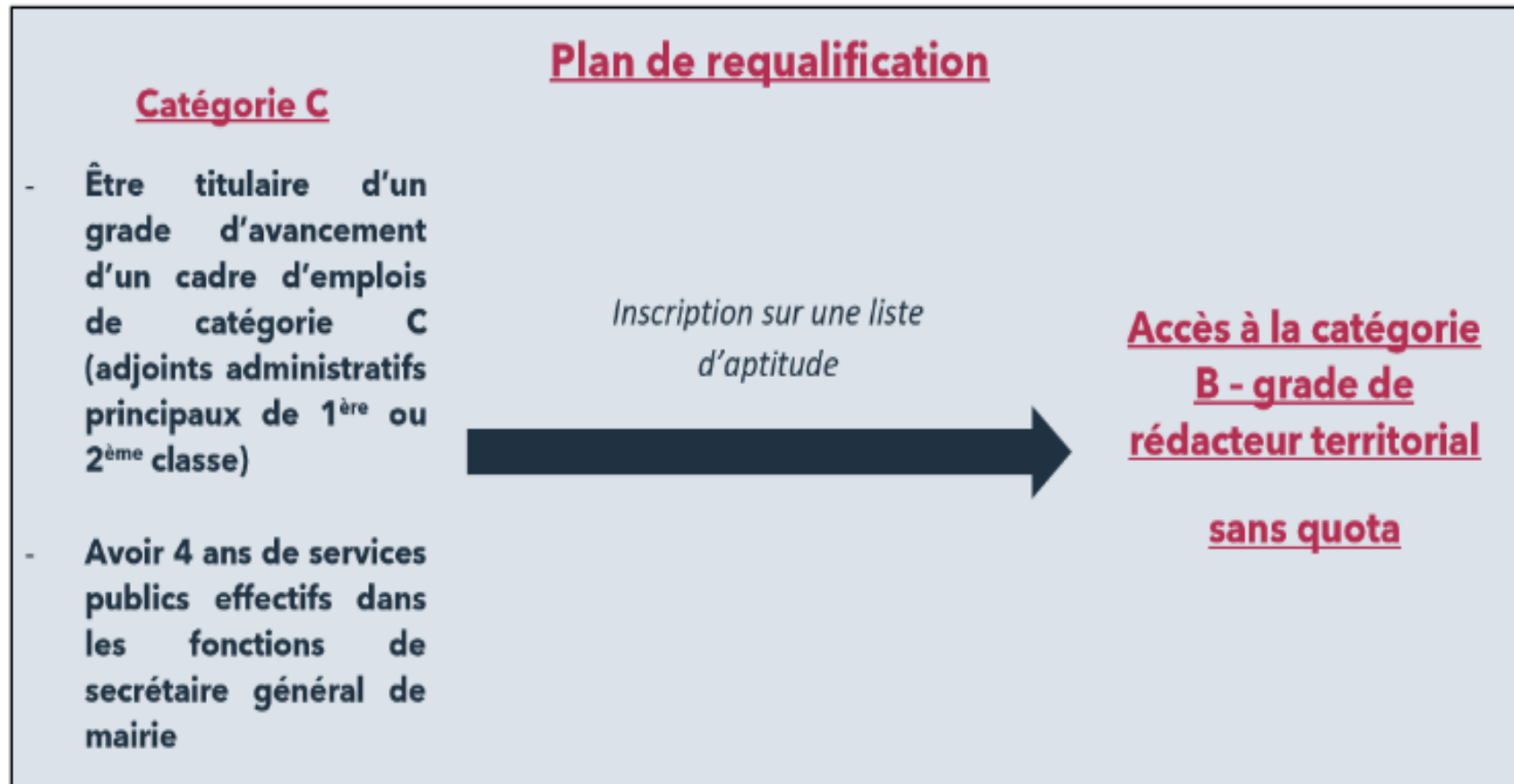
→ Compléter un dossier

## 2. Promotion interne de C à B jusqu'au 31 décembre 2027 : *Mise en œuvre concrète*



- Situation administrative : détachement pour stage pendant 6 mois.
- L'agent nommé n'a pas besoin de suivre une formation d'intégration.
- Actes à prendre :
  - Arrêté de détachement pour stage d'une durée de 6 mois,
  - Arrêté de titularisation, le cas échéant.

## 2. Promotion interne de C à B jusqu'au 31 décembre 2027 : *Schéma récapitulatif*





### 3. Dispositif « formation-promotion » :

*Devenir secrétaire général de mairie en tant que rédacteur territorial*



Ce dispositif permet **aux agents de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B**, sans quota, après avoir suivi une **formation qualifiante** sanctionnée par un **examen professionnel**.

### 3. Dispositif « formation-promotion » :

*Devenir secrétaire général de mairie en tant que rédacteur territorial*

---

- **Bénéficiaires** : les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif. *Exemple : adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe.*
- **Conditions** :
  - ✓ Compter au moins 8 ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C,
  - ✓ Suivre une formation qualifiante,
  - ✓ Avoir validé l'examen professionnel sanctionnant la formation qualifiante.

### 3. Dispositif « formation-promotion » :

*Devenir secrétaire général de mairie en tant que rédacteur territorial*  
*Zoom sur la formation qualifiante - Décret n°2024-830 du 16 juillet 2024*

- Elle doit permettre d'acquérir les compétences et les qualifications attendues pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.
- Le contenu est arrêté par le Président du CNFPT
- Durée : **56 jours**, sur une période de 2 ans maximum à compter de l'entrée en formation.
- Elle s'articule autour d'un **parcours** couvrant les activités courantes d'un secrétaire général de mairie :
  - Assister et conseiller les élus de la commune,
  - Assurer les services à la population de la commune,
  - Gérer les services,
  - Organisation son travail

### 3. Dispositif « formation-promotion » :

*Devenir secrétaire général de mairie en tant que rédacteur territorial*

*Zoom sur la formation qualifiante - Décret n°2024-830 du 16 juillet 2024*

---

- Le CNFPT adapte le contenu de la formation aux besoins de l'agent, après évaluation préalable de ses titres et diplômes, des formations professionnelles qu'il a antérieurement suivies et de son expérience professionnelle.
- Au titre de cette adaptation, **une dispense, totale ou partielle**, de la durée de la formation peut être accordée par le CNFPT.

### 3. Dispositif « formation-promotion » :

*Devenir secrétaire général de mairie en tant que rédacteur territorial*  
*Zoom sur l'examen professionnel - Décret n°2024-830 du 16 juillet 2024*

---

- **Une épreuve orale** de 20 minutes dont 5 minutes maximum d'exposé.

L'épreuve orale consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle ; elle se poursuit par des questions permettant d'apprécier les facultés d'analyse et de réflexion du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer les missions de secrétaire général.

- **Le jury** comprend au moins :
  - Un fonctionnaire territorial de catégorie A ou B et un fonctionnaire,
  - Deux personnalités qualifiées,
  - Deux élus locaux.
- Organisateur : **les Centres de Gestion.**

### 3. Dispositif « formation-promotion » :

*Devenir secrétaire général de mairie en tant que rédacteur territorial*



#### À noter :


- Le fonctionnaire inscrit sur la liste des candidats admis peut être recruté pour exercer **uniquement** les fonctions de secrétaire général de mairie.
- Il a l'obligation d'exercer ces fonctions pour **une durée minimale de 3 ans** à compter de la date de sa titularisation.

### 3. Dispositif « formation-promotion » :

*Devenir secrétaire général de mairie en tant que rédacteur territorial*  
*Zoom sur la formation qualifiante - Décret n°2024-830 du 16 juillet 2024*

- Inscription sur **liste d'aptitude**, qui ne vaut pas nomination (article L523-1 du CGFP)
- **Procédure de nomination** (non-obligatoire):
  - Poste vacant de rédacteur au tableau des effectifs correspondant au temps de travail ou création d'un poste en conseil municipal
  - RIFSEEP correspondant (le cas échéant modification après avis du CST, puis délibération)
  - Déclaration de vacance d'emploi sur le site emploi-territorial.fr + offre
  - L'agent recruté n'aura pas à suivre la formation de professionnalisation au premier emploi de secrétaire général de mairie.

4. Création d'une nouvelle obligation de formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie



Décret n°2024-826 du 16 juillet 2024



#### 4. Création d'une nouvelle obligation de formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie



La loi du 30 décembre 2023 instaure **une obligation de formation à la suite d'une affectation au premier emploi de secrétaire général de mairie.**

#### 4. Création d'une nouvelle obligation de formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie



**Bénéficiaires** : Tous les agents relevant d'un des cadres d'emplois d'adjoint administratif territorial, rédacteur territorial et d'attaché territorial, ayant vocation à exercer l'emploi de secrétaire général de mairie.

À noter : cette obligation concerne également les agents contractuels.

#### 4. Création d'une nouvelle obligation de formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie



Modification du décret du 29 mai 2008 sur les formations statutaires obligatoires :

- Organisme en charge de la formation : **CNFPT**.
- Dès qu'un agent est affecté sur un **premier emploi de secrétaire général de mairie**, **l'autorité territoriale informe le CNFPT** en vue de l'organisation d'une formation.
- La formation devra être suivie dans **les 12 mois** à la suite de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie.
- Durée de la formation : **15 jours**.

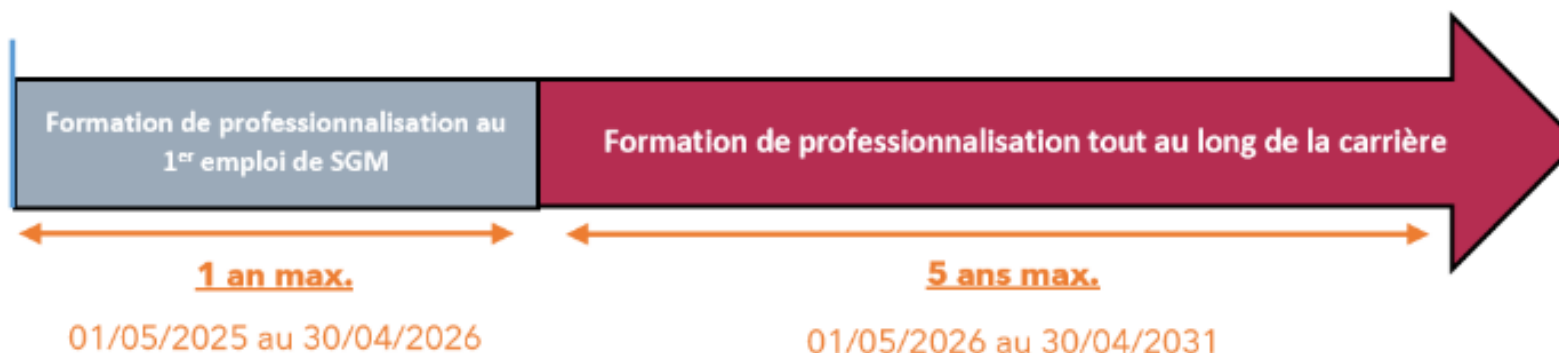
#### 4. Création d'une nouvelle obligation de formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie

Le suivi de cette formation entraîne **plusieurs exonérations** :

1. L'agent est exonéré de **formation de professionnalisation au premier emploi** (celle-ci doit intervenir dans les 2 ans suivants le recrutement)

**01/05/2025**

**Nomination**



#### 4. Création d'une nouvelle obligation de formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie

2. L'agent est exonéré de **formation de professionnalisation tout au long de la carrière** (celle-ci doit intervenir dans les 5 ans suivants la formation de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi.

**01/05/2025**

Nomination  
rédacteur



**01/06/2028**

Affectation sur un  
emploi de SGM



MATINALES RH - SEPTEMBRE 2024

## 5. Les dispositifs de bonification d'ancienneté dans l'échelon pour les secrétaires généraux de mairie

Décret n°2024-827 du 16 juillet 2024

Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> août 2024

## 5. Les dispositifs de bonification d'ancienneté dans l'échelon pour les secrétaires généraux de mairie



**Bénéficiaires** : agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie relevant des cadres d'emplois des :

- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjoints administratifs relevant des grades d'avancement,
- Secrétaire de mairie (grade en voie d'extinction).

## 5. Les dispositifs de bonification d'ancienneté dans l'échelon pour les secrétaires généraux de mairie



### Bonification d'ancienneté obligatoire

Les fonctionnaires bénéficient toutes les **8 années de services** dans les fonctions de secrétaire général de mairie, d'une **bonification d'ancienneté de 6 mois**.

**Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> août 2024**



## 5. Les dispositifs de bonification d'ancienneté dans l'échelon pour les secrétaires généraux de mairie

### Bonification d'ancienneté facultative

L'autorité territoriale **peut** octroyer aux fonctionnaires une bonification d'ancienneté d'une durée comprise **entre 1 et 3 mois** par période d'au moins 3 années de services dans les fonctions de secrétaire général de mairie.

Cette bonification est fixée par l'autorité territoriale selon **la valeur professionnelle\***

*\* la valeur professionnelle est appréciée en tenant compte des critères définis dans les Lignes Directrices de Gestion, adoptées après avis du Comité Social Territorial compétent.*

## 5. Les dispositifs de bonification d'ancienneté dans l'échelon pour les secrétaires généraux de mairie



### À noter :

- les années de services dans les fonctions de secrétaire générale de mairie effectuées avant l'entrée en vigueur du présent décret ouvrent droit à la bonification d'ancienneté obligatoire et facultative, **dans les limites, respectivement de 8 et 3 ans.** *Exemple : un secrétaire général de mairie en poste depuis 16 ans ne peut bénéficier de 2x6 mois de bonification d'ancienneté.*
- L'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie comme adjoint administratif et comme agent contractuel est pris en compte dans le calcul de la durée des bonifications d'ancienneté, dans les limites de 8 et 3 ans.

## 5. Les dispositifs de bonification d'ancienneté dans l'échelon pour les secrétaires généraux de mairie

### *Zoom : les secrétaires généraux de mairie intercommunaux*

Pour les agents intercommunaux, la décision d'octroi de **bonification d'ancienneté facultative** est prise selon les mêmes modalités que celles de l'avancement de grade, à savoir :

- Après avis ou sur propositions des autorités territoriales concernées, par l'autorité de la collectivité à laquelle le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité. En cas de durée égale, par celle qui l'a recruté en premier.
- En cas de désaccord, la décision ne peut être prise que si la proposition recueille l'accord des 2/3 au moins des autorités concernées, représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent, ou la moitié de la durée hebdomadaire représentant plus des 2/3 de cette durée.

➤ [Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 \(article 14\)](#)

# Décret en attente : Evolution du dispositif de promotion interne existant



La loi de décembre 2023 prévoit que le Président du CDG devra veiller à ce que **les listes d'aptitude relatives à la promotion interne comprennent une part de fonctionnaire exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie** ([article L.523-5 2° du CGFP](#)).

- **Cette part, fixée par décret, n'est pas encore connue.**



## II. LA PROMOTION INTERNE : CAMPAGNE 2024

# Promotion interne



## **1. La promotion interne**

- Principe
- Bénéficiaires
- Modalités
- Conditions à remplir

## **2. Le calcul du nombre de postes ouverts**

- Les dispositions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024
- Zoom : agent de maîtrise



## **3. Les critères**

- La détermination des critères
- Les critères

## **4. Rétroplanning**



# 1. Promotion interne

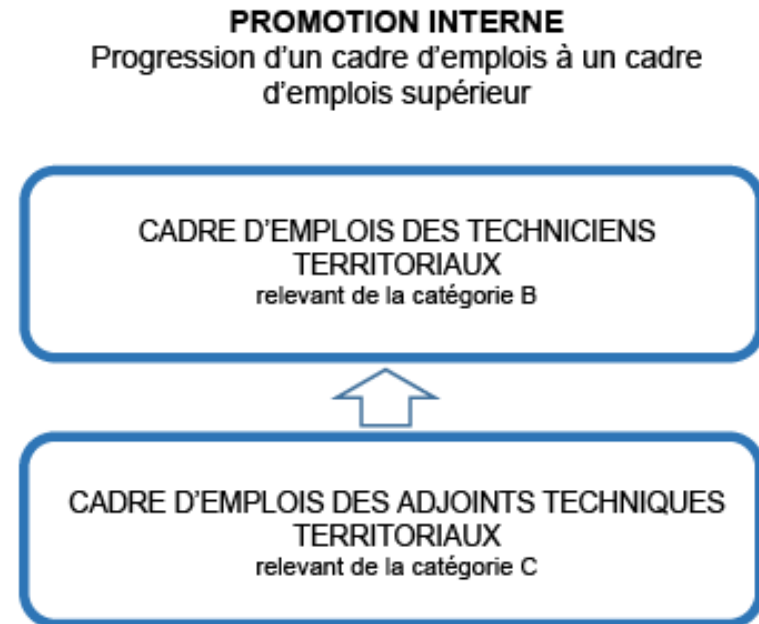
- 
- **Principe**
  - **Bénéficiaires**
  - **Modalités**
  - **Conditions à remplir**
- 

# 1. Promotion interne

## *Principe*

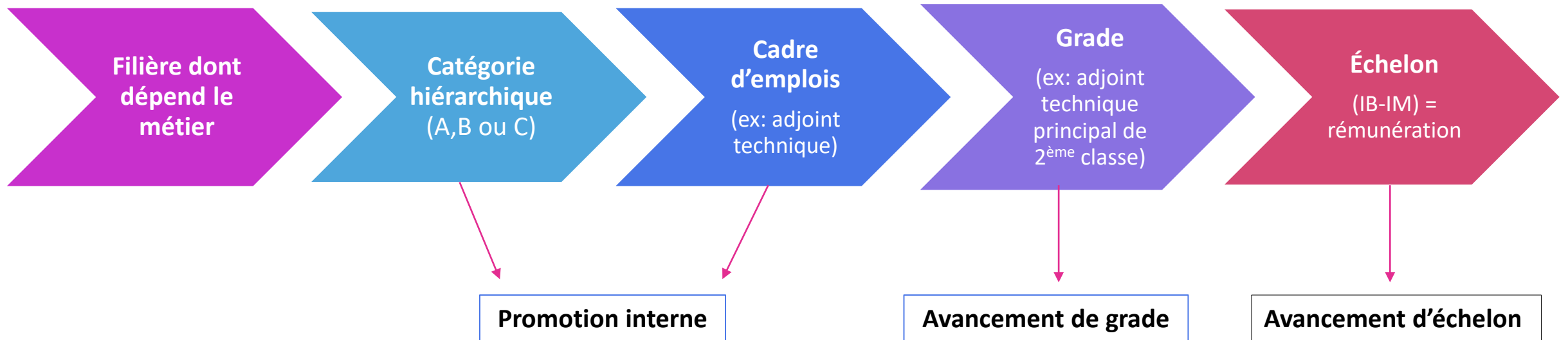
La promotion interne se définit comme **un mode d'accès à un cadre d'emplois supérieur** par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude.

Il s'agit d'une **dérogation au principe du recrutement par concours**.





# Fonctionnement de la fonction publique territoriale



# 1. Promotion interne

## *Dispositions du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)*

### Dispositions communes aux trois fonctions publiques :

**Article L523-1** : Afin de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent, outre l'accès par concours interne, une proportion de postes qui peuvent être proposés aux fonctionnaires ou aux agents des organisations internationales intergouvernementales pour une nomination suivant l'une des modalités ci-après :

1° Examen professionnel, donnant lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière ;

2° Liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des candidats. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité chargée d'établir la liste d'aptitude tient compte des lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV.

Les statuts particuliers peuvent prévoir l'application de ces deux modalités, sous réserve qu'elles bénéficient à des candidats placés dans des situations différentes.

### Dispositions propres à la fonction publique territoriale :

**Article L.523-3** : Les listes d'aptitude prévues à l'article L. 523-1, communes à une collectivité territoriale et à ses établissements, sont établies par le maire de la commune.

**Article L.523-4** : Les dispositions des articles L. 325-9, L. 325-17, L. 325-18 et L. 325-28 relatives à l'organisation des concours sont applicables aux sélections organisées dans la fonction publique territoriale par examen professionnel en application de l'article L. 523-1.

**Article L.523-5** : Sans préjudice des dispositions du 1° de l'article L. 451-9 et de l'article L. 261-2, les listes d'aptitude mentionnées à l'article L. 523-1 sont établies dans la fonction publique territoriale :

1° Par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion ;

2° Par le président du centre de gestion pour les fonctionnaires des cadres d'emplois relevant de sa compétence, sur proposition de l'autorité territoriale. Celui-ci veille à ce que les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Ces listes ont une valeur nationale.

Le nombre de fonctionnaires territoriaux inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus.

**Article L.523-6** : Les décisions individuelles relatives à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux peuvent prévoir une date d'effet antérieure à leur caractère exécutoire.

# Zoom : cadres d'emplois accessibles par la promotion interne

FILIERE ADMINISTRATIVE	FILIERE TECHNIQUE	FILIERE SOCIALE	FILIERE CULTURELLE	FILIERE POLICE MUNICIPALE	FILIERE SPORTIVE	FILIERE ANIMATION
Administrateur	Ingénieur en chef	Conseiller socio-éducatif	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2ème catégorie	Directeur de Police Municipale	Conseiller des APS	Animateur principal de 2ème classe
Attaché	Ingénieur		Professeur d'enseignement artistique de classe normale	Chef de service de Police Municipale	Educateur des APS principal de 2ème classe	Animateur
Rédacteur principal de 2ème classe	Technicien principal de 2ème classe		Conservateur du patrimoine/de bibliothèque		Educateur des APS	
Rédacteur	Technicien		Attaché de conservation du patrimoine			
	Agent de maîtrise		Bibliothécaire			
			Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe			
			Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques			

À noter : tous les cadres d'emplois ne sont pas concernés (certains statuts ne le permettent pas)

# 1. Promotion interne

## *Bénéficiaires*



- Peuvent être proposés à la promotion interne, les **fonctionnaires titulaires** issus :
  - De la fonction publique territoriale,
  - D'une autre fonction publique (Etat, hospitalière, ville de Paris) et détachés dans la fonction publique territoriale.
- Les agents contractuels n'étant pas titulaires, sont donc **exclus du dispositif**.



# 1. Promotion interne

## *Modalités*



- Il existe **2 modalités** d'accès à un cadre d'emplois par la voie de la promotion interne :
  - **Au choix**, en réunissant les conditions d'ancienneté et de grade,
  - **Après réussite à un examen professionnel** (modalité prévue dans certains statuts particuliers pour l'accès à un cadre d'emplois de niveau supérieur).



Sur appréciation de la **valeur professionnelle** et des **acquis de l'expérience**.

À noter : PI possible dans une autre filière, exemple : un agent relevant du cadre d'emplois d'animateur pour la PI d'attaché



# 1. Promotion interne

## *Conditions à remplir pour les agents*

Les conditions sont fixées par chaque statut particulier pour l'inscription sur une liste d'aptitude. Elles s'apprécient au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est établie ladite liste ([article 21 du décret n° 593-2013](#)).

Ces conditions sont les suivantes :

- **Un examen professionnel** : la réussite à un examen professionnel qui est une modalité prévue dans certains statuts particuliers pour l'accès aux cadres d'emplois supérieurs (exemple : pour accéder au grade de rédacteur principal de 2ème classe, l'examen professionnel est requis).
- **Des conditions de grade** : Exemple : pour être promouvable au grade de rédacteur, il faut que l'agent soit adjoint administratif principal de 1ère classe ou de 2ème classe.
- **Des conditions liées à l'expérience professionnelle** : cette expérience se traduit par une condition d'échelon ou d'ancienneté de services effectifs accomplis soit dans un autre grade, soit dans un autre cadre d'emplois, soit dans une catégorie hiérarchique.

**Ces conditions sont parfois cumulatives.**

# 1. Promotion interne

## *Conditions à remplir pour les agents*

Depuis le 1er juillet 2008, l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations **établies par le CNFPT** précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois actuel ou d'origine, la totalité de ses **obligations de formation de professionnalisation** pour les périodes révolues (décret n° 2008-513 du 1<sup>er</sup> juin 2008 transversal modifiant les statuts particuliers).

Les cycles de formation de professionnalisation sont les suivants :

- **Formation de professionnalisation au premier emploi ou à un nouveau cadre d'emplois** : 5 jours pour les agents de catégories A et B, et 3 jours pour les agents de catégorie C, à suivre dans un délai de 2 ans suivant la nomination.
- **Formation de professionnalisation tout au long de la carrière** : 2 jours minimum de formation à suivre par période de 5 ans à compter de la fin de la formation au premier emploi,
- **Formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité** : 3 jours minimum de formation à suivre au cours des 6 mois suivant la date d'affectation.

# 1. Promotion interne

## *Conditions à remplir pour les agents*

La réalisation de ces formations conditionne la **recevabilité du dossier**. Si les agents ne remplissent pas les conditions de formation mentionnées précédemment, ils ne peuvent être inscrits sur liste d'aptitude.

**Exemple : pour la promotion interne dans le cadre d'emplois de rédacteur**

**Agent nommé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2008 :**

- 2 jours de formation par période de 5 ans (1<sup>ère</sup> période : du 01/07/2008 au 30/06/2013; 2<sup>ème</sup> période du 01/07/2013 au 30/06/2018)

**Agent nommé après le 1<sup>er</sup> juillet 2008 :**

- 3 jours dans les 2 ans qui suivent sa nomination. Exemple : Un agent qui a été nommé le 20/03/2011 devra avoir accompli 3 jours de formation dans la période du 20/03/2011 au 19/03/2013.
- 2 jours de formation par période de 5 ans à partir de la fin de la 1<sup>ère</sup> période (soit 2 dans l'exemple 2 jours à partir du 20/03/2013 jusqu'au 19/03/2018; et 2 jours du 20/03/2018 au 19/03/2023).



## 2. Le calcul du nombre de postes ouverts

- Les dispositions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Réforme de la promotion  
interne : décret du 26  
décembre 2023

# Zoom : ce qui change avec le décret




En vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux, le [décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023](#), qui entre en vigueur au 1er janvier 2024, vient assouplir le mécanisme actuel :

## **Pour la règle de droit commun :**

- Il modifie la règle du « 1 pour 3 » en « 1 pour 2 » et inclus dans les types de recrutement déjà existants (mutation, détachement, intégration directe et recrutement après concours), le recrutement dans le cadre d'une titularisation prononcée au titre de l'article L. 352-4 du CGFP (ancien article 38 de la loi du 26 janvier 1984 – travailleur en situation de handicap)

## **Pour les clauses de sauvegarde :**

- Il augmente l'effectif à prendre en compte de 5 % à 8 % en y incluant en plus des fonctionnaires en activité ou en détachement, les agents contractuels de droit public en CDI (contrat à durée indéterminée)
  - Il réduit de 4 ans à 2 ans la durée pendant laquelle le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint.
  - Le décret procède également à l'actualisation de certaines références, notamment afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique.
- 

## 2. Le calcul du nombre de postes ouverts

### *Dispositions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024*

#### Principe : calcul des quotas

- **Règle du 1 pour 2** : À raison d'une nomination au titre de la promotion interne pour 2 recrutements de fonctionnaires.
- Exemple : 6 nominations de rédacteurs permettant l'ouverture de 3 postes pour la promotion interne.

#### Règle dérogatoire n°1 : règle de l'effectif

- Le nombre de nominations peut également être calculé en appliquant le quota (1/2) à **8%** de l'effectif des fonctionnaires du cadre d'emplois, en position d'activité ou de détachement, **mais également des agents en CDI**. Cette règle de l'effectif est retenue seulement si elle permet de dégager un nombre de postes ouverts supérieur à celui déterminé avec la règle du quota.
- Exemple 92 agents sur le cadre d'emplois de rédacteurs (dont 3 CDI). 8% de cet effectif = 7,36 on applique la règle du 1/2 = 3 postes à pourvoir

#### Règle dérogatoire n°2: clause de sauvegarde

- Lorsque le nombre de recrutement ouvrant droit à une nomination n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 2 ans, et si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu, un fonctionnaire peut être inscrit sur liste d'aptitude (ouverture d'un poste).
- Exemple : Pas suffisamment de recrutement de technicien intervenu de 2019 à 2023 pour ouvrir un poste. Mais un recrutement a eu lieu en 2023, donc 2 postes peut être ouvert pour 2024.

## 2. Le calcul du nombre de postes ouverts

*Article 31 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013*

Les recrutements pris en compte pour calculer le nombre de postes ouverts sont les suivants :

- Les fonctionnaires recrutés par voie de mutation des collectivités et établissements publics non affiliés au CDG. Exemple : un rédacteur travaillant au CCAS de Poitiers recruté par voie de mutation au CCAS de Migné-Auxances,
- Les fonctionnaires recrutés par voie de détachement. Exemple : un ingénieur de la fonction publique de l'Etat recruté au sein d'une collectivité ou établissement public affilié au CDG,
- Les fonctionnaires recrutés par voie d'intégration directe des collectivités et établissements publics non affiliés ou d'une autre fonction publique,
- Les fonctionnaires détachés pour effectuer un stage à la suite d'une réussite à concours, y compris au sein de leur collectivité,
- Les agents contractuels en poste nommés stagiaires à la suite d'une réussite à concours,
- Les personnes lauréates d'un concours recrutées en tant que stagiaire,
- Les agents titularisés dans le cadre de l'article L.352-4 du CGFP (personne en situation de handicap).

**Sont pris en compte uniquement les recrutements effectués sur les cadres d'emplois éligibles à la promotion interne (diapositive n°7)**

# Zoom : Agent de maîtrise



## Pas de quota (sans examen)

**Pas de quota** pour les agents remplissant les conditions à l'ancienneté, à savoir :

- Les agents relevant du grade d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> et de 1<sup>ère</sup> classe
- Les agents relevant du cadre d'emploi d'ATSEM (tous grades)

Condition d'ancienneté : 9 années de services effectifs.

## Quotas requis (avec examen professionnel)

Règle du quota : Possibilité de nommer 1 agent titulaire de l'examen professionnel, pour 2 agents promus sans quota au grade d'agent de maîtrise.

Conditions :

- Les agents relevant du cadre d'emplois d'adjoint technique (tous grades)
- Les agents relevant du cadre d'emploi d'ATSEM (tous grades)

Condition d'ancienneté : 7 années de services effectifs.

# Zoom : Agent de maîtrise



Exemple : 5 nominations par promotion interne = ouverture de 2 postes d'agent de maîtrise avec examen professionnel.

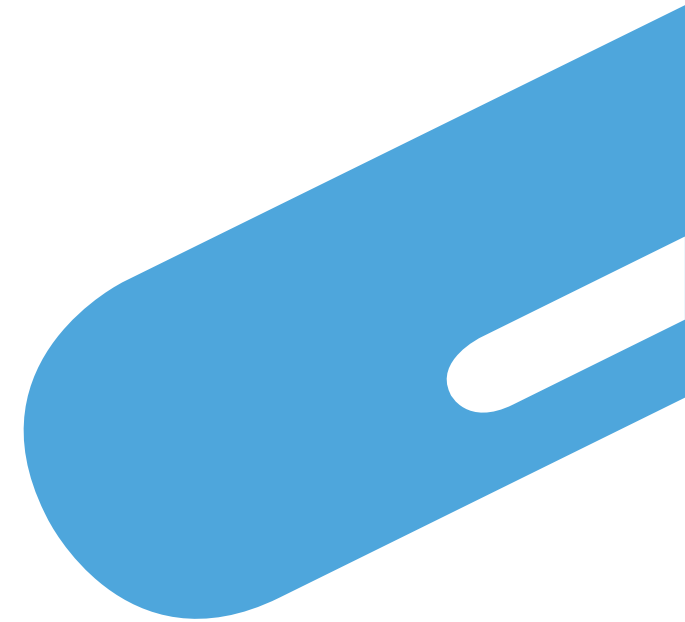
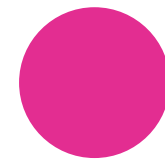


**Donc nécessité de fixer des critères de sélection.**

# Postes ouverts – campagne 2024

POSTES OUVERTS PROMOTION INTERNE 2024			
Filière	Catégorie	Grade	Nombre de postes
Administrative	A	Attaché	5
	B	Rédacteur Rédacteur principal de 2ème classe	7
Technique	A	Ingénieur	3
	B	Technicien Technicien principal de 2ème classe	4
	C	Agent de maîtrise	1
Animation	B	Animateur Animateur principal de 2ème classe	1
Culturelle	B	Assistant de conservation du patrimoine Assistant de conservation du patrimoine principal de 2ème classe	1

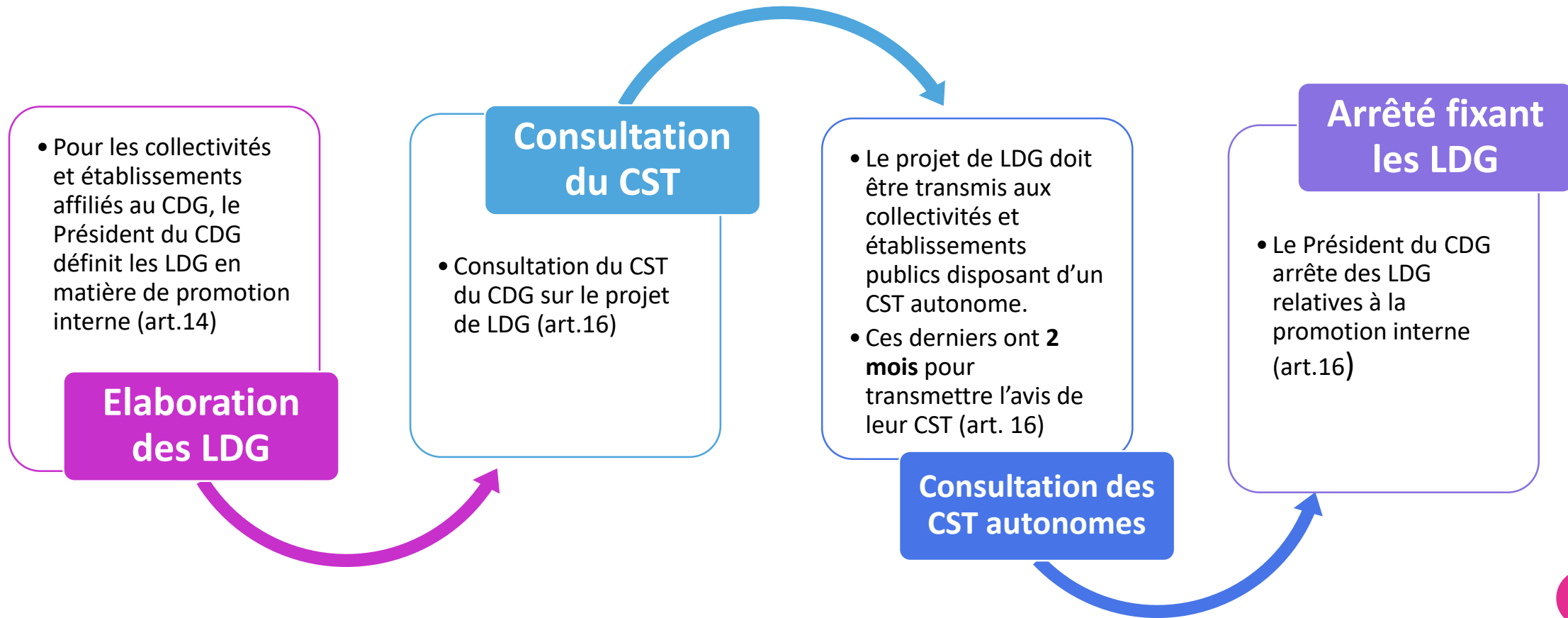
# 3. Les critères du CDG86





# Détermination des critères

*Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 – Chapitre II*



# Les critères : objectifs



- **Simplifier**

- Simplifier la procédure pour les agents et les autorités territoriales
- Améliorer la lisibilité, la compréhension et la transparence de la procédure

- **Valoriser**

- Valoriser les parcours et la valeur professionnels
- Valoriser le projet professionnel

# Les critères : référence juridique

## Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

### **Section 3 : Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours (Articles 19 à 20)** **Article 19**

I. - Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- 1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
- 2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. - Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :

1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

III. - Les lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

# Les critères : analyse du décret



Les critères de PI doivent être basés sur les **items suivants**:

1. Valeur professionnelle
2. Acquis de l'expérience professionnelle, dont :
  - La diversité des parcours professionnels et les fonctions exercées
  - Les formations suivies
  - Les conditions particulières d'exercice
  - Les activités professionnelles exercées par les agents

# Les critères établis



- Grille des critères de promotion interne toutes catégories (*hors représentants du personnel déchargés à 70% et plus*)
- 2 grands items : sur 100 points
  - La valeur professionnelle : 50 points
  - Les acquis de l'expérience professionnelle : 50 points

# Les critères

## 1- Valeur professionnelle : 50 points

VALEUR PROFESSIONNELLE (I) 50 points	Sous items	Sous catégorie	Points attribués	Pièces à fournir
	1-1 Valeur professionnelle	1 - Réalisation des objectifs Très satisfaisant (TS) Satisfaisant (S) En voie d'acquisition (EA) Insatisfaisant (I) 2 - Compétences professionnelles et techniques 3 - Qualités relationnelles	1 : 5 points (TS : 5 pts / S : 4 pts/EA : 2 pts/I : 0 pt )  2 : 5 points 3 : 5 points  <b>15 points au total</b>	3 derniers entretiens professionnels
	1-2 Appréciation de l'autorité territoriale	1 - Avis motivé de l'autorité territoriale 2- Capacité à exercer les fonctions d'un niveau supérieur (expertise, encadrement, savoir-être)	1 : 7,5 points 2 : 7,5 points  <b>15 points au total</b>	Avis de l'autorité territoriale explicitant la capacité à exercer les fonctions d'un niveau supérieur
	1-3 Projet professionnel	1 - Compréhension des missions dévolues au cadre d'emplois et connaissance de l'environnement territorial 2- Présentation du projet professionnel sur le cadre d'emplois	1 : 10 points 2 : 10 points  <b>20 points au total</b>	Projet écrit de l'agent présentant sa motivation, la compréhension des missions dévolues au cadre d'emplois, la connaissance de l'environnement territorial et le projet professionnel

# Les critères

- 2- Acquis de l'expérience professionnelle : 50 points (1<sup>ère</sup> partie)

<b>ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (II) 50 points</b>	<b>2-1 Diversité des parcours et des fonctions exercées</b>	<p>1 -Expériences professionnelles dans la fonction publique (sous statut public ou privé) &gt; De 10 à 20 ans &gt; 20 ans et plus</p> <p>2 - Obtention au cours de la carrière d'un diplôme, titre ou certificat en lien avec l'activité professionnelle</p> <p>3 - Obtention d'un concours ou d'un examen professionnel au cours de la carrière</p> <p>4 - Activité au sein de la structure : tuteur de stage , maître d'apprentissage, sauveteur secouriste du travail.</p>	<p>1 : 8 points &gt; De 10 à 20 ans (4 points) &gt; 20 ans et plus (8 points)</p> <p>2 : 2 points (1 point par titre dans la limite de 2 points)</p> <p>3 : 3 points (1 point par obtention dans la limite de 3 points)</p> <p>4 : 2 points (1 point par activité au sein de la structure dans la limite de 2 points)</p> <p><b>15 points au total</b></p>	<p>CV, diplômes, VAE...</p> <p>Fournir justificatif pour diplôme, titre, concours ou examen</p>
	<b>2-2 Les formations suivies en lien avec l'environnement professionnel</b>	<p>1- Formations / informations suivies sur les 10 dernières années: (toutes formations suivies par le CNFPT et autres organismes de formation ET les participations à des temps d'information et d'actualités). Sont exclues les formations d'intégration.</p>	<p>(1 point par formation dans la limite de 8 points)</p> <p><b>8 points maximum au total</b></p>	<p>Attestations de formation</p>

# Les critères

## 2- Acquis de l'expérience professionnelle sur 50 points (2<sup>ème</sup> partie)

<b>ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (II)</b>  <b>50 points</b>	<b>2-3 Conditions particulières d'exercice</b>	1 - Encadrement - de 1 à 10 agents - plus de 10 agents 2 - Expertise et technicité 3 - Polyvalence des fonctions	1 : 8 points > De 1 à 10 agents (4 points) > plus de 10 agents (8 points) 2 : 7 points 3 : 7 points  <b>22 points au total</b>	Fiche de poste et organigramme
	<b>2-4 Activités extérieures</b>	1 - Activités syndicales : sont concernés les agents élus dans des instances locales ou nationales 2 - Sapeurs pompiers volontaires (engagement obligatoire récurrent, nécessitant une disponibilité prioritaire pendant le temps de travail) 3- Activités extérieures d'intérêt général 1 point - privées (associations ayant une activité à but non lucratif, d'utilité publique avec des valeurs sociales et collectives) L'agent doit être en exercice et membre du bureau de l'association au 1er janvier de l'année N de la campagne de promotion interne)  <b>OU</b> - publiques (réservistes, fonction élective dans le cadre d'un mandat d' élu local.)	1 : 2 points 2 : 2 points 3 : 1 point  <b>5 points au total</b>	Justificatif de l'activité



# Les critères pour les représentants du personnel déchargés à 70% et plus

- 2 grands items : sur 85 points
  - La valeur professionnelle : 35 points
  - Les acquis de l'expérience professionnelle : 50 points
- Le total de 85 points sera ramené sur 100 points (arrondi à l'entier supérieur)

# Les critères établis

- 1- Valeur professionnelle sur 35 points

PROFESSIONNELLE (I) 35 points VALEUR	Sous items	Sous catégorie	Points attribués	Pièces à fournir
	1-1 Appréciation de l'autorité territoriale	1 - Avis motivé de l'autorité territoriale 2- Capacité à exercer les fonctions d'un niveau supérieur (expertise, encadrement, savoir-être)	1 : 7,5 points 2 : 7,5 points  <b>15 points au total</b>	Avis de l'autorité territoriale explicitant la capacité à exercer les fonctions d'un niveau supérieur
1-2 Projet professionnel	1 - Compréhension des missions dévolues au cadre d'emplois et connaissance de l'environnement territorial 2- Présentation du projet professionnel sur le cadre d'emplois	1 : 10 points 2 : 10 points  <b>20 points au total</b>	Projet écrit de l'agent présentant sa motivation, la compréhension des missions dévolues au cadre d'emplois, la connaissance de l'environnement territorial et le projet professionnel	

# Les critères établis

- 2- Acquis de l'expérience professionnelle sur 50 points (1/2)

<b>ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (II) 50 points</b>	<b>2-1 Diversité des parcours et des fonctions exercées</b>	<p>1 -Expériences professionnelles dans la fonction publique (sous statut public ou privé) &gt; De 10 à 20 ans &gt; 20 ans et plus</p> <p>2 - Obtention au cours de la carrière d'un diplôme, titre ou certificat en lien avec l'activité professionnelle</p> <p>3 - Obtention d'un concours ou d'un examen professionnel au cours de la carrière</p> <p>4 - Activité au sein de la structure : tuteur de stage , maître d'apprentissage, sauveteur secouriste du travail.</p>	<p>1 : 8 points &gt; De 10 à 20 ans (4 points) &gt; 20 ans et plus (8 points)</p> <p>2 : 2 points (1 point par titre dans la limite de 2 points)</p> <p>3 : 3 points (1 point par obtention dans la limite de 3 points)</p> <p>4 : 2 points (1 point par activité au sein de la structure dans la limite de 2 points)</p> <p><b>15 points au total</b></p>	<p>CV, diplômes, VAE...</p> <p>Fournir justificatif pour diplôme, titre, concours ou examen</p>
	<b>2-2 Les formations suivies en lien avec l'environnement professionnel</b>	<p>1- Formations / informations suivies sur les 10 dernières années: (toutes formations suivies par le CNFPT et autres organismes de formation ET les participations à des temps d'information et d'actualités). Sont exclues les formations d'intégration.</p>	<p>(1 point par formation dans la limite de 8 points)</p> <p><b>8 points maximum au total</b></p>	<p>Attestations de formation</p>

# Les critères établis

## • 2- Acquis de l'expérience professionnelle sur 50 points (2/2)

<b>ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (II)</b>  <b>50 points</b>	<b>2-3 Conditions particulières d'exercice</b>	1 - Encadrement - de 1 à 10 agents - plus de 10 agents 2 - Expertise et technicité 3 - Polyvalence des fonctions	1 : 8 points > De 1 à 10 agents (4 points) > plus de 10 agents (8 points) 2 : 7 points 3 : 7 points  <b>22 points au total</b>	Fiche de poste et organigramme
	<b>2-4 Activités extérieures</b>	1 - Activités syndicales : sont concernés les agents élus dans des instances locales ou nationales 2 - Sapeurs pompiers volontaires (engagement obligatoire récurrent, nécessitant une disponibilité prioritaire pendant le temps de travail) 3- Activités extérieures d'intérêt général 1 point - privées (associations ayant une activité à but non lucratif, d'utilité publique avec des valeurs sociales et collectives) L'agent doit être en exercice et membre du bureau de l'association au 1er janvier de l'année N de la campagne de promotion interne)  <b>OU</b> - publiques (réservistes, fonction élective dans le cadre d'un mandat d' élu local.)	1 : 2 points 2 : 2 points 3 : 1 point  <b>5 points au total</b>	Justificatif de l'activité

# Rétro planning promotion interne 2024

Le  
26/03/2024 et  
le 11/04/2024  
: concertation  
avec les  
organisations  
syndicales

04/06/2024 :  
CST

05/06/2024 :  
Consultation des  
collectivités et  
établissements  
publics ayant un  
CST autonome

À partir du  
06/08/2024 :  
Arrêté LDG  
par le  
Président du  
CDG et  
publication  
sur le site du  
CDG

08/2024 : calcul  
des quotas et  
communication  
auprès des  
collectivités et  
établissements  
publics

Du  
01/09/2024  
au  
11/10/2024  
: Réception  
des dossiers

Du  
04/11/2024  
au  
14/11/2024  
: instruction  
des dossiers

Semaine du  
22/11/2024 :  
commission  
avec les élus

01/12/2024 :  
publication  
des listes  
d'aptitude sur  
le site internet  
du CDG

# Compléter un dossier pour les campagnes 2024



[→ Toutes les informations disponibles ici](#)



# III – LA PREVOYANCE

## CONTRAT PROPOSE PAR LE CDG 86 A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2025

# Présentation du contrat proposé par le CDG 86

## Rappel du contexte

- Les garanties de protection sociale complémentaire, communément appelées prévoyance, sont destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès.
- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la réforme de la PSC rend obligatoire :
  - la participation financière mensuelle des employeurs publics (7€ minimum par agent) ;
  - des garanties minimales en matière d'incapacité et d'invalidité ;
- Les CDG concluent une convention de participation pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent.
- Le CDG 86 a lancé en 2024 une consultation publique afin de conclure une convention de participation dans le domaine de la prévoyance
- A l'issue de cette procédure de consultation, le CDG 86 a souscrit une convention de participation pour le risque « Prévoyance » auprès de Territoria Mutuelle pour une durée de six ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.
- Les structures ayant donné mandat au CDG86 peuvent donc désormais adhérer à la convention de participation.



# Les garanties minimales : délivrées à tous les adhérents

Garanties minimales obligatoires		
<b>Incapacité de travail</b>		
Versement d' <b>indemnités journalières</b> à compter : <ul style="list-style-type: none"> <li>- du passage à demi-traitement (agents fonctionnaires),</li> <li>- du versement d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et/ou du maintien du revenu par l'Employeur quelle que soit l'ancienneté de l'Assuré</li> </ul>	<b>90% du revenu net</b>	
<b>Invalidité permanente</b>		
Versement d'une <b>rente mensuelle</b> en cas de reconnaissance d'état en invalidité à la suite de maladie ou accident d'origine vie privée ou professionnelle (consécutif à un accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle) :		
- Agents affiliés à la CNRACL qui sont bénéficiaires d'un taux d'invalidité supérieur ou égal à 50%	<b>90% du revenu net</b>	
- Agents affiliés à la CNRACL qui sont bénéficiaires d'un taux d'invalidité inférieur à 50% : le montant de la rente est calculé comme suit : $M = R \times I / 50\%$ ( <i>M : montant de la rente à verser, R : montant de la rente pour un pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL d'au moins 50%, I : pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL qui est inférieur à 50%</i> )	<b>&lt; 90% du revenu net</b>	
- Autres agents bénéficiaires d'une invalidité vie privée réduisant d'au moins deux tiers la capacité de travail ou de gain avec un classement en 2ème ou 3ème catégorie, ou bénéficiaires d'un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66% en cas de classement en invalidité vie professionnelle	<b>90% du revenu net</b>	

# Les garanties complémentaires : délivrées uniquement en cas de souscription à l'une ou plusieurs de ces garanties

Garanties complémentaires à adhésion facultative (L'agent peut adhérer à une ou plusieurs garanties)	
<b>Complément garanties minimales obligatoires</b>	
Versement d' <b>indemnités journalières</b> (garantie incapacité de travail) et de <b>rente mensuelle</b> (garantie invalidité permanente) en complément	<b>+ 10% du revenu net</b>
<b>Complément incapacité de travail</b>	
Versement d' <b>indemnités journalières</b> pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement en cas de placement en congés de maladie ordinaire	<b>Non garanti</b>
Versement d' <b>indemnités journalières</b> pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement en cas de placement en congés de longue maladie, longue durée et grave maladie	<b>90% du revenu net</b>
<b>Perte de retraite</b>	
Versement d'un <b>capital</b> pour compenser la perte de droit à la retraite qui est constatée au cours de la période d'invalidité applicable pour les seuls agents qui sont affiliés à la CNRACL	<b>50% PMSS par année d'invalidité</b>
<b>Décès toutes causes</b>	
Versement d'un capital décès, consécutif à accident ou maladie de l'agent assuré, aux bénéficiaires de celui-ci ou à ce dernier en cas de perte totale et irréversible d'autonomie	<b>100% du revenu brut annuel</b>




# Les taux de cotisation **tant que l'adhésion n'est pas obligatoire** : en % du revenu de référence de l'adhérent

Garanties	Taux de cotisation TTC			
	Plancher	Tous les employeurs		
<b>Garanties minimales obligatoires</b>				
Incapacité de travail	/	1.04%		
Invalidité permanente	/	0.83%		
<b>Total</b>	/	<b>1.87%</b>		
<b>Garanties complémentaires à adhésion facultative</b>				
Complément garanties minimales obligatoires	/	<b>0.24%</b>		
Complément incapacité de travail <i>RI CMO en plein traitement</i>	/	<b>Non garanti</b>		
Complément incapacité de travail <i>RI CLM-CLD-CGM en plein traitement</i>	/	0.17%		
Perte de retraite	/	0.50%		
Décès toutes causes	/	0.43%		

# Les taux de cotisation si l'adhésion devient obligatoire : en % du revenu de référence de l'adhérent

Garanties	Taux de cotisation TTC		
	Plancher	Tous les employeurs	
<b>Garanties minimales obligatoires</b>			
Incapacité de travail	/	0.91%	
Invalidité permanente	/	0.72%	
<b>Total</b>	<b>/</b>	<b>1.63%</b>	
<b>Garanties complémentaires à adhésion facultative</b>			
Complément garanties minimales obligatoires	/	<b>0.24%</b>	
Complément incapacité de travail <i>RI CMO en plein traitement</i>	/	<b>Non garanti</b>	
Complément incapacité de travail <i>RI CLM-CLD-CGM en plein traitement</i>	/	0.17%	
Perte de retraite	/	0.50%	
Décès toutes causes	/	0.43%	

# Combien ça va me coûter ? Un simulateur disponible sur le site internet du CDG 86



### RENSEIGNEMENT SALARIAL

Traitement indiciaire brut mensuel	1 500 €
Primes brutes mensuelles	150 €

### GROUPE D'APPARTENANCE

Conditions d'adhésions	1 - Adhésion facultative
------------------------	--------------------------

### GARANTIES SOUHAITÉES

GARANTIES À ADHÉSION OBLIGATOIRE	CHOIX DE LA GARANTIE	TAUX COTISATION TTC	ASSIETTE DE COTISATION
Incapacité temporaire de travail	OUI	1,04%	TIB+CTI+NBIB+RIB
Incapacité permanente		0,83%	TIB+CTI+NBIB+RIB
		<b>TOTAL</b>	<b>1,87%</b>

COMPLÉMENTS & GARANTIES À ADHÉSION FACULTATIVE	AUX CHOIX DE L'AGENT	TAUX COTISATION TTC	ASSIETTE DE COTISATION
Complément garanties minimales obligatoires : +10% du revenu net	NON	0,00%	TIB+CTI+NBIB+RIB
Complément incapacité de travail RI CLM-CLD-CGM en plein traitement	NON	0,00%	TIB+CTI+NBIB+RIB
Perte de retraite	NON	0,00%	TIB+CTI+NBIB+RIB
Décès toutes causes	NON	0,00%	TIB+CTI+NBIB+RIB

### CALCUL DE VOTRE COTISATION

Votre taux mensuel est de 1,87% soit un montant forfaitaire de 30,86 € par mois

# Les bénéficiaires des garanties



Il revient à chaque agent de décider d'adhérer à titre individuel au contrat-groupe « prévoyance ».

1. Les **agents fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé** rémunérés dans l'effectif de l'Employeur y compris les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE).
2. Les **ayants-droits des agents** au titre du bénéfice de la garantie décès, désignés par l'agent adhérent, au bulletin d'adhésion ou, en l'absence de désignation dans le bulletin d'adhésion, définis au contrat collectif d'assurance (conjoint ou concubin ou personne liée par un pacte civil de solidarité et enfants).

# Les conditions d'adhésion : pas de questionnaire médical (1/2)

**Cas 1 : L'agent en bon état de santé, caractérisé par l'exercice d'une activité normale de service, peut adhérer à compter de la prise d'effet du contrat collectif :**

- Dans les 6 premiers mois,
- Dans les 15 mois suivant l'effet du contrat pour les agents bénéficiaires d'un contrat individuel ayant des garanties équivalentes ou supérieures, et n'ayant pu le résilier, l'adhésion intervenant dans la continuité du précédent contrat.
- Passés ces délais, les adhésions sont soumises à un délai de stage défini dans les conditions particulières.

**Cas 2 : L'agent en arrêt de travail pour maladie ou accident au moment de la prise d'effet du contrat collectif, peut adhérer :**

- **Dans les 6 mois** suivant la date de prise d'effet du contrat collectif :
  - o L'adhésion est effective dans la continuité de son ancien contrat, si l'agent justifie de l'adhésion préalable auprès d'un organisme d'assurance pour des garanties équivalentes et sous réserve que la résiliation de son ancien contrat et son adhésion au contrat collectif soient simultanées ;

Ou

- o L'adhésion est effective à l'issue d'une période de 30 jours continus de reprise d'activité normale de service si l'agent ne peut justifier de l'adhésion préalable auprès d'un organisme d'assurance pour des garanties équivalentes.
- **Au-delà des 6 mois**, les adhésions sont soumises à un délai de stage défini dans les conditions particulières après une reprise de l'activité de 30 jours continus.

# Les conditions d'adhésion : pas de questionnaire médical (1/2)

## **Cas 3 : L'agent en temps partiel thérapeutique peut adhérer au contrat collectif à la date d'effet du contrat collectif.**

- Dans les 6 premiers mois, toutefois, les conséquences de la maladie en cours à la souscription du contrat ne seront pas prises en charge au titre du présent contrat.
- Au-delà des 6 mois, les adhésions sont soumises à un délai de stage défini dans les conditions particulières.


## **Cas 4 : L'agent nouvellement recruté, ou l'agent en congé parental (lors de prise d'effet du contrat collectif) ou en disponibilité pour convenances personnelles (lors de prise d'effet du contrat collectif), peut adhérer au contrat :**

- Dans les 6 premiers mois, sans formalité médicale suivant le jour de son recrutement, ou de sa reprise d'activité normale de service.
- Au-delà des 6 mois, les adhésions sont soumises à un délai de stage défini dans les conditions particulières.



# Le paiement des cotisations




- **Le paiement des cotisations est effectué par l'Employeur par précompte mensuel auprès des Assurés.** Dans ce cas, l'Employeur est le seul responsable du paiement à l'Assureur de la totalité des cotisations prélevées sur les feuilles de paie des Assurés.
  - La périodicité des paiements de la cotisation est mensuelle.
  - Le défaut de paiement des cotisations est régi par la réglementation sur les assurances.
- 

# La participation employeur



Rappel : Conformément au décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement, l'employeur est tenu de verser une participation financière minimale fixée par ledit décret à hauteur de 7 euros par mois et par agent, quelle que soit leur quotité de travail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

- En tout état de cause cette participation ne peut excéder le montant de la cotisation.
  - Cette participation financière sera versée aux bénéficiaires ayant adhéré au contrat attaché à la convention de participation portant sur le risque « Prévoyance ». Cette participation sera versée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.
  - Ce montant ne peut pas être proratisé en fonction du temps de travail des agents.
  - 2 choix possibles :
    - Un montant mensuel par agent
    - Une modulation du montant prenant en compte le revenu de référence de l'agent (indication du détail complet)
- 

# Les trois dernières étapes pour adhérer



1. Compléter le **bulletin d'adhésion provisoire**  
(transmettre par mail à Territoria)



2. Saisir le **CST** (celui du CDG86 ou votre propre CST) : modèle de dossier



3. Prendre une **délibération** : modèle de délibération  
(à transmettre au CDG 86)

# Quid des adhésions actuelles ?



- Pour les adhérents à Territoria via le contrat du CDG 86 actuel : le CDG 86 s'en est chargé = rien à faire
- Pour les adhérents à d'autres contrats de prévoyance = résiliation à faire (modèle sur le site)



# CONTRAT COLLECTIF PREVOYANCE

-

## Centre de gestion de la Vienne



**PRESENTATION TERRITORIA MUTUELLE**

**LES GARANTIES DE L'OFFRE PREVOYANCE**

**LES CONDITIONS D'ADHESIONS**

**NOTRE ACCOMPAGNEMENT A LA MISE EN PLACE DU  
CONTRAT**

**LA GESTION ET LE PILOTAGE DE VOTRE CONTRAT**

# PRESENTATION TERRITORIA MUTUELLE

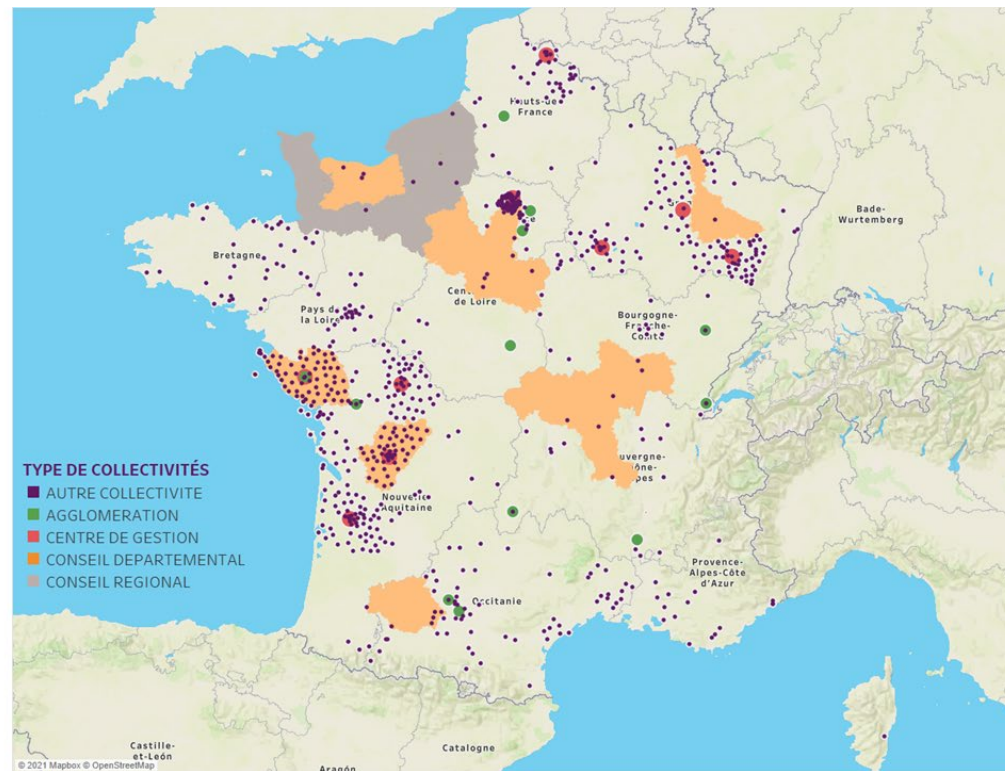
# PRESENTATION TERRITORIA MUTUELLE

Une mutuelle  
à TAILLE  
HUMAINE

150 000  
PERSONNES  
protégées

2000  
COLLECTIVITES  
Adhérentes  
Et plus de 20 CDG

Une  
présence  
nationale





## VOS INTERLOCUTEURS

**PILOTAGE  
ADHESION  
SUIVI**

**Mickaël BEGUSSAUD**

Responsable développement

Tél : 05 49 26 65 65/ Port : 06 69 65 02 26

[m-begussaud@territoria-mutuelle.fr](mailto:m-begussaud@territoria-mutuelle.fr)

**GESTION**

**Agnès HULEU-HODGES**

Responsable gestion

Tél : 05 49 26 11 89

[a-huleuhodges@territoria-mutuelle.fr](mailto:a-huleuhodges@territoria-mutuelle.fr)

# LES GARANTIES DE L'OFFRE PREVOYANCE

# AVANTAGES DU RATTACHEMENT DE VOTRE COLLECTIVITE A LA CONVENTION



- Mise en conformité de votre collectivité vis-à-vis du Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire
- Simplification de la gestion et du suivi des demandes d'indemnisations par
  - La mise à disposition un **portail de gestion dématérialisé**
  - La centralisation des dossiers auprès d'un assureur unique
- Donner accès à vos agents à tous les avantages d'un contrat collectif:
  - Un **taux de cotisation unique** pour tous les agents **sans notion d'âge**.
  - Adhésion possible **sans délai de stage ni questionnaire de santé dans les 6 premiers mois**
  - Une cotisation prélevée directement sur le salaire et évoluant en fonction de votre situation réelle.
  - La **garantie assistance** à domicile incluse.
  - Un **espace adhérent** en ligne

## AGENTS TITULAIRES RELEVANT DU REGIME CNRACL

(>28 heures de travail hebdomadaire)

NB- Prise en compte des arrêts continus et discontinus sur une année glissante

Nature du congé	Durée	Obligations statutaires de l'employeur		Avec la garantie de base, TERRITORIA MUTUELLE verse
Maladie ordinaire (grippe, angine, fracture...)	1 an	100% du traitement 100% du régime indemnitaire pendant 3 mois	50% du traitement 50% du régime indemnitaire pendant 9 mois	Complément du traitement et du régime indemnitaire net pendant 9 mois
Longue maladie (maladie à caractère invalidant avec soins prolongés)	3 ans	50% du traitement 0% du régime indemnitaire pendant 1 an	50% du traitement 0% du régime indemnitaire pendant 2 ans	Complément du traitement et du régime indemnitaire net pendant 2 ans
Maladie de longue durée (tuberculose, cancer, poliomyélite...)	5 ans	50% du traitement 0% du régime indemnitaire pendant 3 ans	50% du traitement 0% du régime indemnitaire pendant 2 ans	Complément du traitement et du régime indemnitaire net pendant 2 ans

## AGENTS TITULAIRES RELEVANT DU REGIME IRCANTEC

(<28 heures de travail hebdomadaire)

NB- Prise en compte des arrêts continus et discontinus sur une année glissante

Nature du congé	Durée	Obligations statutaires de l'employeur		Avec la garantie de base, TERRITORIA MUTUELLE verse
Maladie ordinaire (grippe, angine, fracture...)	1 an	100% du traitement 100% du régime indemnitaire pendant 3 mois	50% du traitement 50% du régime indemnitaire pendant 9 mois	Complément du traitement et du régime indemnitaire net pendant 9 mois
Grave maladie (maladie à caractère invalidant avec soins prolongés)	3 ans	50% du traitement 0% du régime indemnitaire pendant 1 an	50% du traitement 0% du régime indemnitaire pendant 2 ans	Complément du traitement et du régime indemnitaire net pendant 2 ans

# LES DROITS A CONGES

## AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DU REGIME IRCANTEC

NB- Prise en compte des arrêts continus et discontinus sur une année glissante

### Obligations statutaires de l'employeur

Nature du congé	Durée	Obligations statutaires de l'employeur			Avec la garantie de base, TERRITORIA MUTUELLE verse
		Ancienneté	100% du traitement 100% du régime indemnitaire	50% du traitement 50% du régime indemnitaire	
Maladie ordinaire (grippe, angine, fracture...)	Selon l'ancienneté	< 4 mois	Néant	Néant	Aucune indemnisation
		4 mois à 2 ans	1 mois	1 mois	Complément du traitement et du régime indemnitaire net pendant la durée du demi-traitement
		2 ans à 3 ans	2 mois	2 mois	
		> 3 ans	3 mois	3 mois	
Grave maladie (maladie à caractère invalidant avec soins prolongés)	3 ans	Après 3 ans d'ancienneté	1 an 100% du traitement 0% du régime indemnitaire	2 ans 50% du traitement 0% du régime indemnitaire	Complément du traitement et du régime indemnitaire net pendant 2 ans

Pour les agents de droit privé, le contrat d'assurance a pour objet de garantir la prise en charge d'une partie de la perte de traitement en complément des droits à congés maladie versés par la sécurité sociale dans la limite du niveau de couverture retenu par l'employeur.

## Garantie Incapacité «Maintien de salaire»

En cas de passage à demi-traitement à la suite d'une maladie ou d'accident de la vie privée, TERRITORIA Mutuelle complète le traitement net + bonification indiciaire nette + RI net à hauteur de **90 %** en cas de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé longue durée et congé grave maladie

## Garantie Invalidité PERMANENTE

En cas d'inaptitude d'un agent à toutes fonctions et d'impossibilité à exercer son activité, TERRITORIA Mutuelle complète, jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite, sa pension d'invalidité par une rente à hauteur de **90%** de son traitement net + nouvelle bonification indiciaire nette + RI net

## Complément Garanties minimales obligatoires

**Couverture supplémentaire de +10%** du traitement net + nouvelle bonification indiciaire nette + régime indemnitaire net pour les périodes à demi-traitement

## Complément de la garantie incapacité temporaire de travail : Maintien du régime indemnitaire

En cas de d'arrêt maladie classé en congé longue maladie, congé longue durée et congé de grave maladie, TERRITORIA Mutuelle complète **90% du régime indemnitaire net (RIN)** de l'agent concerné **durant les périodes de plein traitement**



## Garantie Perte de retraite

En cas d'invalidité, vous ne cotisez plus pour votre retraite.

A partir de votre date de mise en retraite officielle, TERRITORIA Mutuelle vous versera un **capital correspondant à 50% du PMSS par année d'invalidité**. (PMSS 2024 = 3864€)

## Garantie Décès et IAD (Invalidité Absolue et Définitive)

En cas de décès de l'adhérent ou si l'adhérent se trouve en situation d'IAD, TERRITORIA Mutuelle verse aux bénéficiaires ou à l'adhérent, un **capital égal à 100%** du traitement indiciaire brut annuel, de la nouvelle bonification indiciaire Brute annuel et du régime indemnitaire Brut annuel.

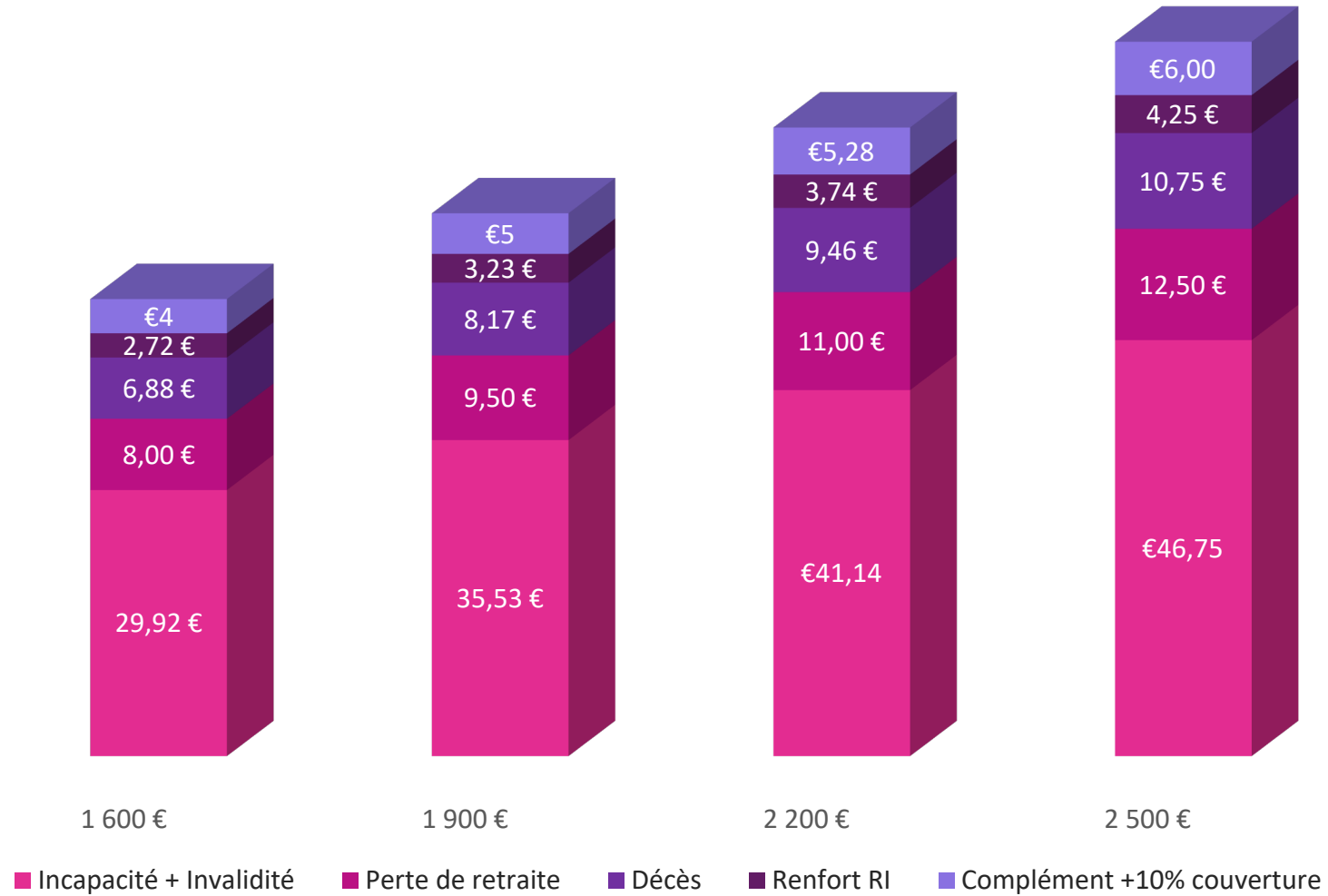
# TABLEAU DES GARANTIES ET DES TAUX DE COTISATIONS

GARANTIES	TAUX DE COTISATION
<b>GARANTIES MINIMALES OBLIGATOIRES</b>	
Garantie Incapacité – Couverture de 90% TIN + NBIN + RIN pour les périodes de demi-traitement en CMO, CLM, CGM et CLD	1,87% du TIB + NBIB + RIB
Garantie Invalidité – Couverture du TIN + NBIN + RIN en cas de retraite anticipé pour invalidité	
<b>GARANTIES OPTIONNELLES</b>	
Complément des garanties minimales obligatoires – +10% TIN + NBIN + RIN durant les périodes de demi-traitement	0,24% du TIB + NBIB + RIB
Complément de la garantie Incapacité– Couverture du régime indemnitaire de 90% durant les périodes de plein traitement en CLM, CGM et CLD.	0,17% du TIB + NBIB + RIB
Garantie Perte de Retraite – Capital de 50% du PMSS par année d'Invalidité	0,50% du TIB + NBIB + RIB
Garantie Décès – IAD – Capital de 100% du TIB + NBIB + RIB annuel	0,43% du TIB + NBIB + RIB

**TIN** : Traitement Indiciaire Net  
**NBIN** : Nouvelle Bonification Indiciaire Nette  
**RIN** : Régime Indemnitare Net

**TIB** : Traitement Indiciaire Brut, y compris indemnité compensatrice de la CSG  
**NBIB** : Nouvelle Bonification Indiciaire Brute  
**RIB** : Régime Indemnitare Brute

# SIMULATION DE COTISATIONS (Hors participation financière)



# LES CONDITIONS D'ADHESIONS

## **Pour les agents en activité à la date d'effet du contrat, soit au 1er janvier 2025**

### Adhésion possible pour l'ensemble des garanties :

- Dans les 6 premiers mois, soit jusqu'au 30 juin 2025, sans délai ou formalités médicales
- A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025, l'adhésion reste possible avec l'application d'un délai de stage de 6 mois à compter de la date d'adhésion de l'agent

## **Pour les agents nouvellement recrutés ou les agents en congé parental ou disponibilité pour convenances personnelles à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2025**

### Adhésion possible pour l'ensemble des garanties :

- Dans les 6 premiers mois suivant le recrutement ou le retour dans la collectivité, sans délai ou formalités médicales
- Au-delà, application d'un délai de stage de 6 mois à compter de la date d'adhésion de l'agent

## Pour les agents en arrêt de travail

Adhésion possible pour l'ensemble des garanties :

Dans les 6 mois suivant la date d'effet du contrat, soit jusqu'au 30 juin 2025

**Pour les agents non assurés précédemment** : après reprise effective de son activité pendant 30 jours continus attestée par son employeur.

**Pour les agents précédemment assurés** : adhésion possible au 1<sup>er</sup> janvier 2025 si l'agent justifie de l'adhésion préalable auprès d'un organisme d'assurance pour des garanties équivalentes et sous réserve que la résiliation de son ancien contrat et son adhésion au contrat collectif soient simultanées

Au-delà des 6 mois suivant la date d'effet du contrat, soit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025

L'adhésion est soumise à un **délai de stage de 6 mois** après reprise de l'activité pendant 30 jours continus attestée par son employeur.

# CONDITIONS D'ADHESION

**Pour les agents à temps partiel thérapeutique,**

Adhésion possible pour l'ensemble des garanties :

➤ Dans les 6 mois suivant la date d'effet du contrat, soit jusqu'au 30 juin 2025

Les conséquences de la maladie en cours lors de la souscription ne seront pas prises en charge.

➤ Au-delà des 6 mois suivant la date d'effet du contrat, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2025

Les conséquences de la maladie en cours lors de la souscription ne seront pas prises en charge.

L'adhésion est soumise à un **délai de stage de 6 mois**.

# NOTRE ACCOMPAGNEMENT A LA MISE EN PLACE DU CONTRAT



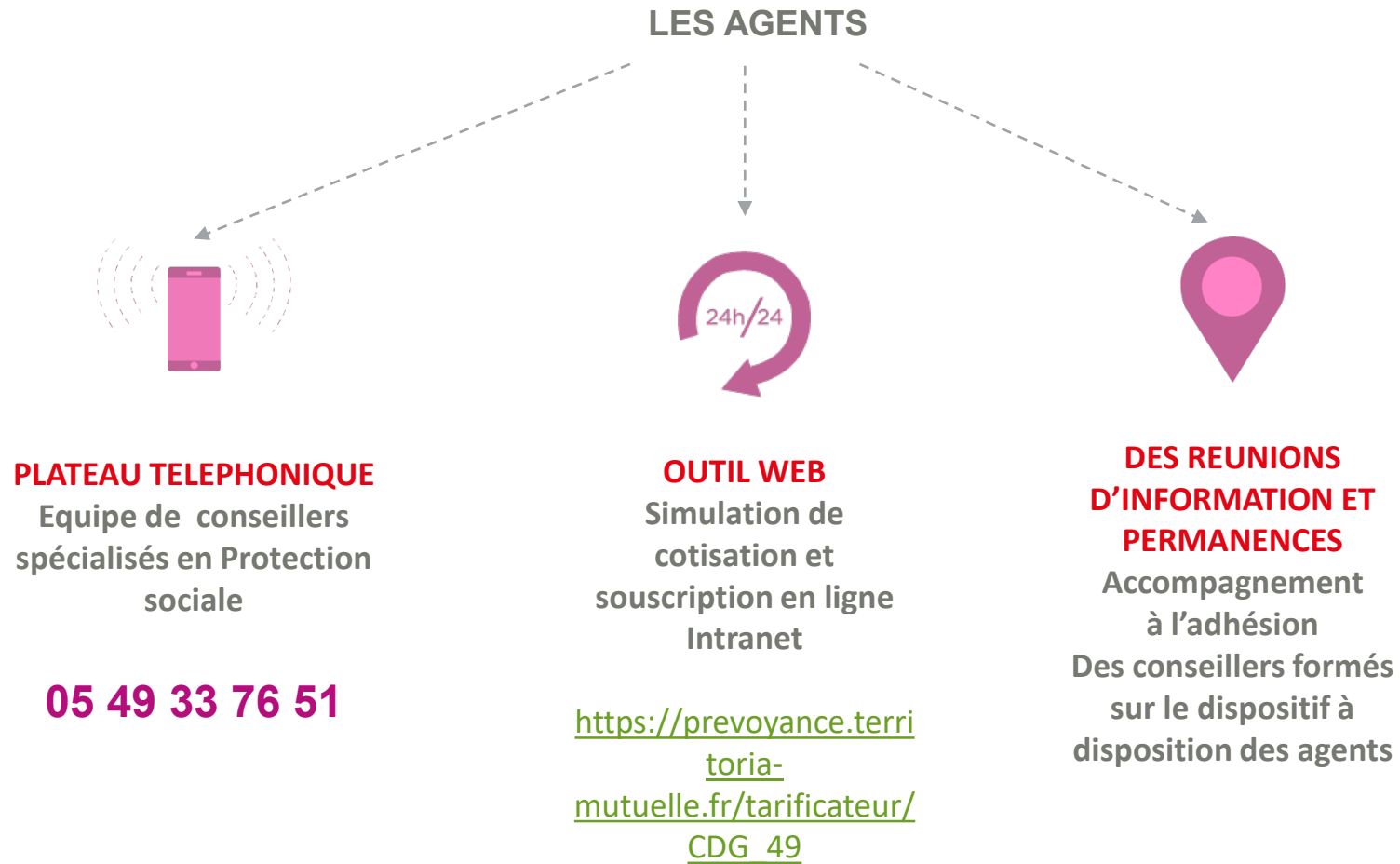
# RATTACHEMENT DE VOTRE COLLECTIVITE A LA CONVENTION

## Afin de valider la décision de votre collectivité concernant son rattachement à la convention de participation:

- Votre Centre de gestion vous a communiqué les éléments de la nouvelle convention accompagné d'un Bulletin d'Adhésion Employeur (BAE).
- Vous êtes invité à compléter et retourner le Bulletin d'Adhésion Employeur accompagné des délibérations sur le rattachement à la convention et sur la participation financière, à l'adresse indiquée sur le support.
- A réception de ce document, TERRITORIA Mutuelle lancera le paramétrage de votre contrat, l'intégration du fichier envoyé par la collectivité dans notre outil de gestion et la création des documents contractuels.

TERRITORIA Mutuelle se permettra de réaliser une relance auprès des collectivités n'ayant pas retourné le BAE après la période de délibération afin de confirmer le choix de rattachement.

# LA COMMUNICATION AUPRES DE VOS AGENTS



En partenariat avec la collectivité, **TERRITORIA Mutuelle** met à votre disposition :

**Un pack complet d'adhésion** dématérialisé sera mis à disposition du service RH de la collectivité

- La plaquette explicative des garanties
- La notice d'information,
- Le bulletin d'adhésion,
- La clause de désignation des bénéficiaires (pour la garantie décès),
- Un courrier type de résiliation.

# LA POSSIBILITE DE SOUSCRIRE EN LIGNE

**Un outil WEB de tarification** des garanties est disponible sur l'espace adhérent de chaque agent et peut être inséré sur votre intranet avec un lien vers un site dédié pour la souscription en ligne des garanties optionnelles



**LE SAVIEZ - VOUS ?**

Après 3 mois d'arrêt de travail, vous perdez 50% de votre salaire en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

[En savoir plus](#)

ADHEREZ EN 3 ETAPES  
AU CONTRAT COLLECTIF MAINTIEN DE SALAIRE



C'est parti ! 

En signant, j'atteste l'exactitude des renseignements contenus dans ce document et m'engage à en signaler toute modification. Je certifie avoir été sollicité par TERRITORIA MUTUELLE pour déterminer mes besoins et exigences en matière de couverture prévoyance complémentaire afin de recevoir un conseil adapté à ma situation et à mon budget. J'ai reçu le document d'information sur le produit d'assurance et pris connaissance de la notice d'information et des statuts disponibles sur [territoria-mutuelle.fr](http://territoria-mutuelle.fr) ou à la demande au 05 49 33 76 51. La collecte et la conservation de vos données personnelles est effectuée par TERRITORIA MUTUELLE afin d'assurer la gestion administrative et commerciale de votre dossier, ainsi que pour répondre aux exigences réglementaires qui encadrent votre contrat. Celles-ci sont transmises aux partenaires de gestion afin de mettre en oeuvre l'ensemble de vos garanties. Vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression, d'opposition, de portabilité, ainsi qu'un droit à la limitation du traitement. Vous pouvez exercer ces droits à tout moment en contactant notre délégué à la protection des données personnelles par mail à [dpo@territoria-mutuelle.fr](mailto:dpo@territoria-mutuelle.fr) ou par courrier à TERRITORIA MUTUELLE - à l'attention du DPO.

Le tarificateur permet :

- De **réaliser un devis en ligne**,
- De **souscrire aux garanties optionnelles** de manière **dématérialisée**
- De **télécharger son bulletin d'adhésion** prérempli.

# REUNIONS D'INFORMATION AUPRES DE VOS AGENTS

Afin de présenter les conditions de la convention de participation à vos agents, des réunions d'informations sont en cours d'organisation avec votre Centre de Gestion qui centralise le déploiement.

Les réunions se dérouleront, pour une grande majorité, dans les **Communautés de Communes** et directement dans les collectivités disposant d'un nombre d'agent important qui en font la demande.

Nous privilégions des présentations très didactiques permettant une approche et une appropriation par l'agent des enjeux de la souscription à la prévoyance complémentaire.

Durée: prévoir **1h30**

Projection d'un Power Point et questions/réponses

**Des permanences sur site peuvent être sollicitées pendant toute la durée du contrat. Demande à réaliser sur l'adresse [niort@territoria-mutuelle.fr](mailto:niort@territoria-mutuelle.fr)**

# LA GESTION ET LE PILOTAGE DE VOTRE CONTRAT

# L'EXTRANET A DISPOSITION DE LA COLLECTIVITE

TERRITORIA Mutuelle met à votre disposition un portail de gestion dématérialisé qui a pour objectif **de faciliter la gestion de vos services RH.**

- **Gestion des adhésions**

Possibilité de saisir les adhésions, ajouter des bénéficiaires...

Suivi des adhésions en cours

Extraction du listing de vos adhérents en fichier EXCEL

- **Gestion des indemnisations**

**Suivi en temps réel des indemnisations** (montant des indemnités, date de versement, indication des pièces manquantes...)

- **Gestion des précomptes sur salaire/ appel de cotisations**

Mise à disposition chaque mois d'un **fichier actualisé vous permettant de réaliser les précomptes sur salaire**

Cet outil comprend également **une bibliothèque de documents contractuels** (Bulletin d'adhésion, notice d'information,...)

## Et pour vos agents

Dès que l'adhésion d'un agent est saisie chez TERRITORIA Mutuelle, l'agent concerné reçoit un **SMS de confirmation** de son adhésion, et un **courriel** contenant ses identifiants et mot de passe afin de se connecter à son **espace adhérent**.

Pour faciliter les démarches de vos agents et leur permettre d'accéder en temps réel à leur dossier **TERRITORIA Mutuelle** met à disposition de vos agents:

### un espace adhérent

- Pour **consulter ses garanties souscrites**
- Pour **suivre en temps réel ses remboursements**



**TERRITORIA Mutuelle** met à la disposition des agents territoriaux adhérents ce service global en inclusion dans sa cotisation. Il concerne l'agent territorial ainsi que sa famille.

Ce service se nomme : **MUT NOV SERVICES +**

Un N° tél : **09 69 32 82 67** - Site internet dédié : <http://www.mutnov-services-plus.fr>.

## Un accompagnement de ma santé au quotidien



### Gourmet Therapy

Des vidéos de recettes gourmandes et saines, généreusement concoctées par Lila Bret, finaliste de l'émission Le Meilleur Pâtissier et David Paitraud, docteur en pharmacie et journaliste multimédia.



### Conseils Santé

Découvrez des articles de prévention et conseils pour prendre soin de votre santé au quotidien.



### Des services au quotidien

Un catalogue de services compris dans votre offre pour vous accompagner dans votre quotidien tout au long des évènements de vie ou dans des moments difficiles avec les services d'assistance.



### Demande d'assistance digitale

Faire une demande d'assistance en ligne, c'est désormais possible. Avec Emma, faites-vous accompagner et gagnez du temps dans vos démarches.

Notre contrat maintien de traitement comprend la **garantie assistance** dès le 1er jour d'arrêt de travail.

Des exemples:

En cas d'arrêt de travail suite à un accident, d'un décès d'un membre de la famille, de troubles anxio-dépressifs...

- Assistance **psychologique par téléphone 24h/24 et 7j/7**

En cas d'immobilisation à domicile pendant plus de 5 jours suite à une maladie ou un accident corporel

- **Livraison de médicaments,**
- **Portage d'espèces, de repas,**
- **Livraison de courses,**

En cas de survenance d'une pathologie lourde avec hospitalisation supérieure à 5 jours

- **Aide-ménagère,**
- **Garde d'enfants, conduite à l'école/activités**
- **Transport aux rdv médicaux,...**

# LE DELAI DE VERSEMENT DES PRESTATIONS

**TERRITORIA Mutuelle** s'engage sur les délais suivants :

- **8 jours ouvrés** à partir de la réception d'un dossier complet.

A chaque versement d'indemnisation, l'agent reçoit un **SMS précisant la date et le montant de la prestation.**

L'agent peut suivre à tout moment l'évolution de son indemnisation sur son espace adhérent.

Merci pour votre écoute!

VENIR  
CONTACTER  
S'INFORMER  
SUIVRE

[www.cdg86.fr](http://www.cdg86.fr)



LinkedIn



05 49 49 12 10

Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h15 à 17h00



MATINALES RH - SEPTEMBRE 2024

[contact@cdg86.fr](mailto:contact@cdg86.fr)

