



5 JUIN 2025 – CHATILLON SUR THOUET

---

# **MATINALE D'INFORMATION DU CDG**

## **1 - Mobilités et évolution professionnelle :**

- ✓ La Période de Préparation au Reclassement : rappel des points clés avec diffusion d'un témoignage employeur
- ✓ Présentation de l'offre de services en matière de conseil en évolution professionnelle

## **2 - Expertise Statutaire et GRH :**

- ✓ Actualités : juridiques, RSU, FAQ DGCL Secrétaires Généraux de Mairie, etc...
- ✓ Focus sur quelques fondamentaux des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale

## **3 - Réseau Départemental des Secrétaires généraux de mairie :**

- ✓ Présentation du réseau départemental
- ✓ Présentation des outils à disposition sur la plateforme Interstis
- ✓ Convention d'adhésion au dispositif dédié



## **4 - Cyber sécurité**

- ✓ Présentation du dispositif <https://www.monaidecyber.ssi.gouv.fr/> (diagnostic gratuit de cybersécurité)

## **5 - Protection Sociale Complémentaire**

- ✓ Présentation des garanties Santé et Prévoyance des futurs contrats collectifs
- ✓ Calendrier des différentes étapes de juin à décembre 2025

# MOBILITE ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

---

---



# PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT

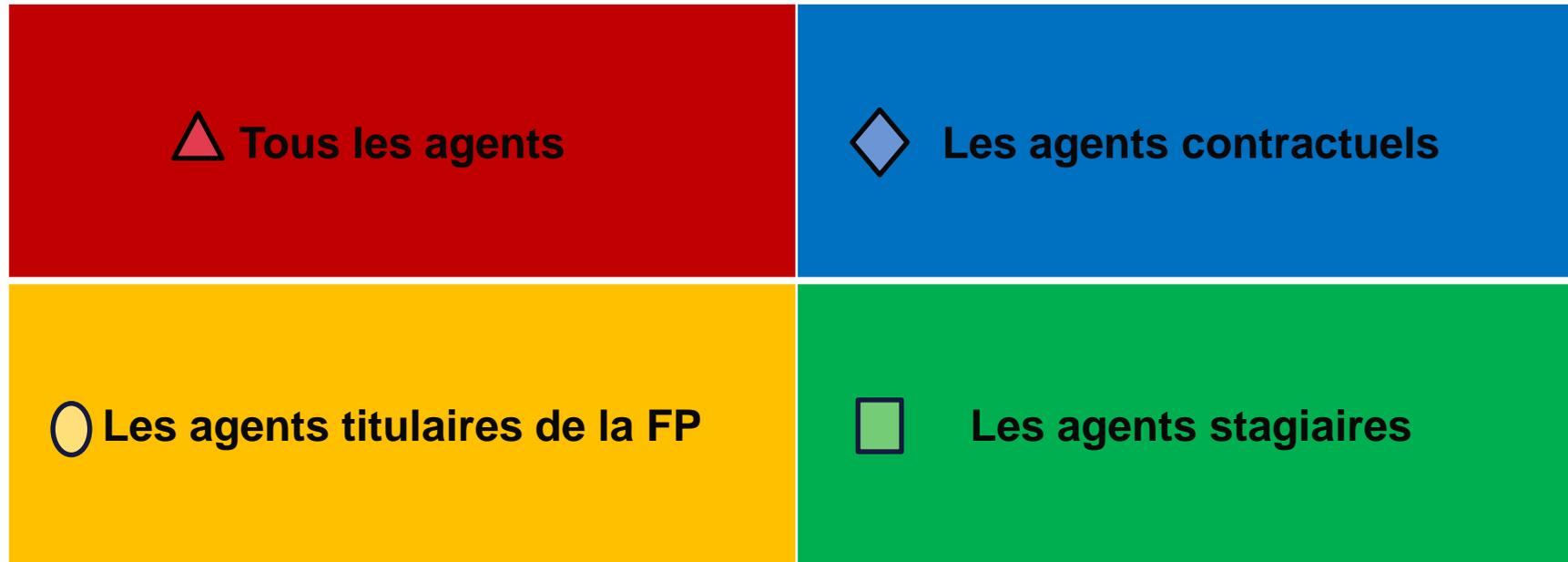
PPR

---

---



## A qui s'adresse la PPR ?



## A qui s'adresse la PPR ? Réponse

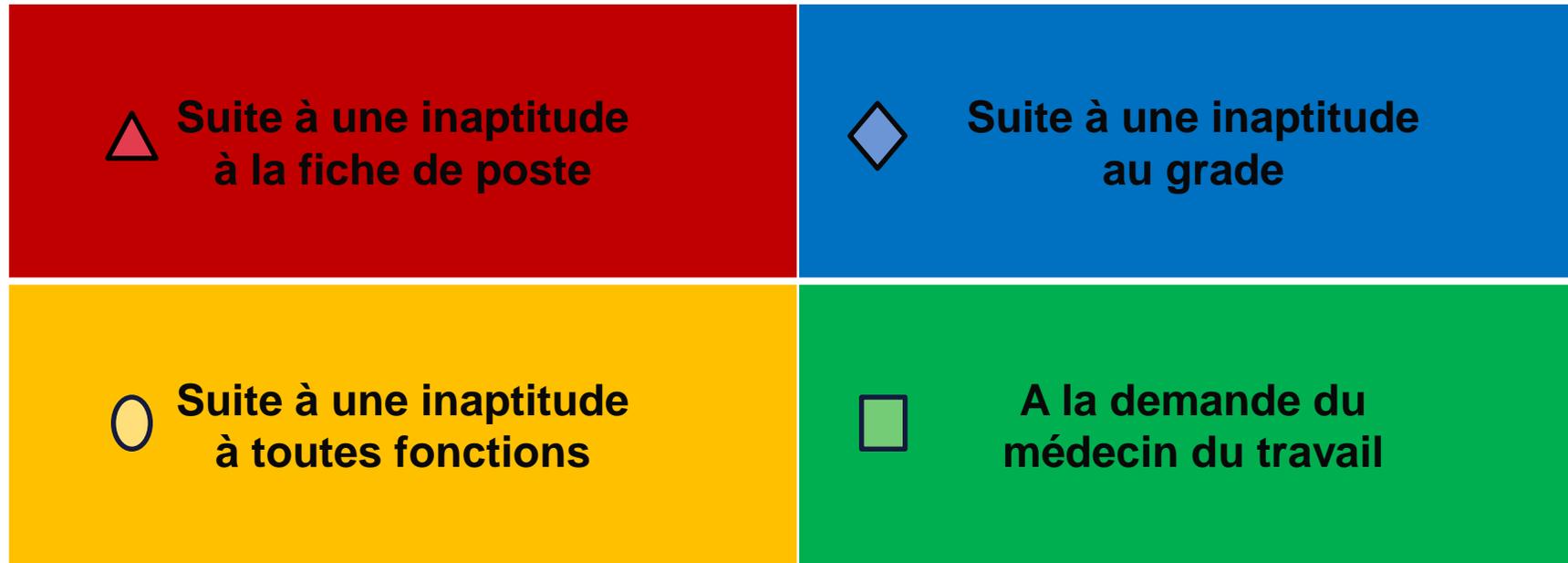
Seulement aux **agents titulaires** de la fonction publique

- Exclusion des stagiaires et contractuels

### **PPR = droit pour l'agent**

- l'employeur ne peut pas s'y opposer
- L'employeur doit informer l'agent de ce droit par courrier

## Quand est ce que la PPR peut démarrer ?



## Quand est ce que la PPR peut démarrer ? Réponse

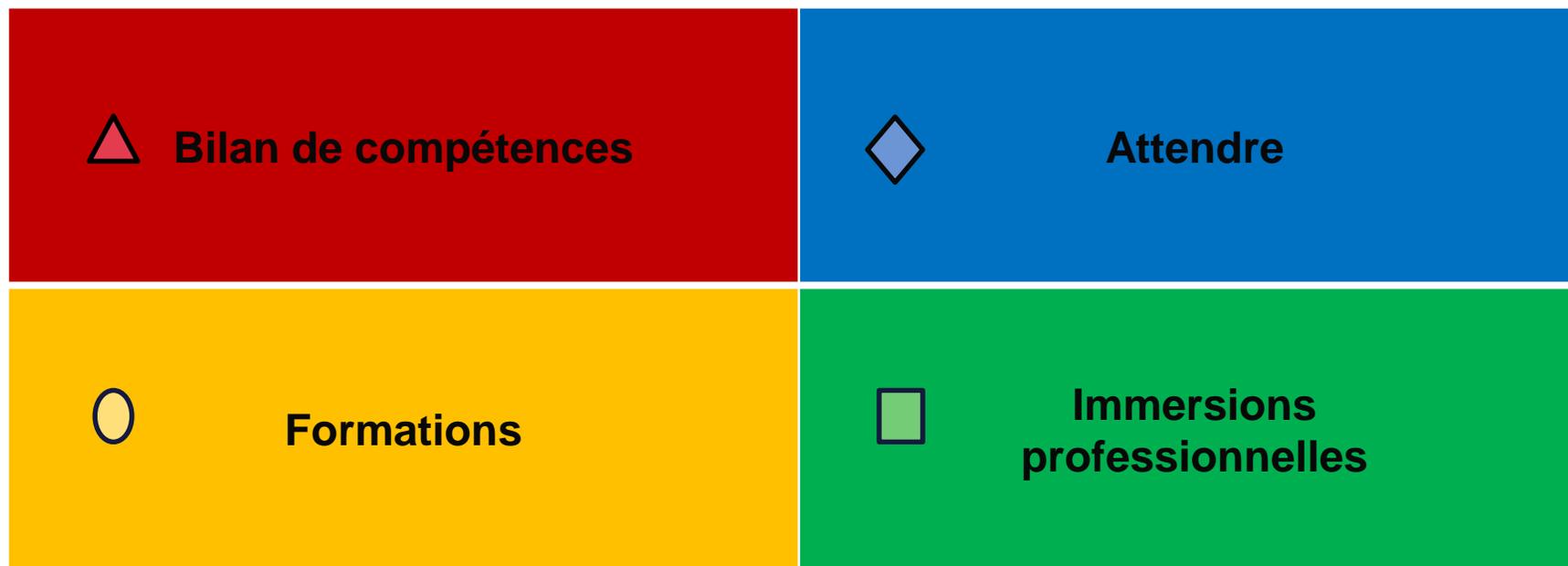
À compter de la réception de l'avis du Conseil Médical (CM) : **inaptitude aux fonctions du grade**

Elle débute :

Pour agent en activité	Pour agent en congés pour raisons de santé – CITIS –congé maternité ou lié aux charges parentales
<b>A réception de l'avis du CM</b>	<b>A la reprise des fonctions</b>
<p><u>Depuis mai 2022</u> : A la date à laquelle de CM a été sollicité Elle prendrait fin de plein droit si le CM rend un avis d'aptitude</p>	
<p><u>Depuis mai 2022</u> : la date de départ peut être reportée de 2 mois si les parties s'accordent. Pendant cette période de report, l'agent est en position d'activité</p>	

Quelles sont les actions principales pouvant être menées par un agent durant sa PPR ?

*Choix multiples*



Quelles sont les actions principales pouvant être menées par un agent durant sa PPR ? Réponse



Durée de la PPR : 12 mois – Objectif de retrouver un poste compatible

Agent = acteur de ses démarches pour se reconvertir durant toute la PPR.

**Bilan de compétences/professionnel** : définir un nouveau projet professionnel motivant, accessible et compatible avec la situation médicale

**Formations** : acquérir des compétences manquantes pour la réalisation du futur emploi. Toutes les formations sont possibles (courtes, qualifiantes ou certifiantes)

**Périodes d'observations / Immersions professionnelles** : intégrer un employeur public pour découvrir un nouvel environnement professionnel et confronter son projet à la réalité du terrain (confirmation/infirmation d'un projet professionnel). Permet aussi de développer l'expérience, les compétences et un réseau professionnel.

**Seulement au sein de la FP (exclusion secteurs privé et associatif)**

Quel est le rôle de l'employeur dans le dispositif PPR ?

*Choix multiples*

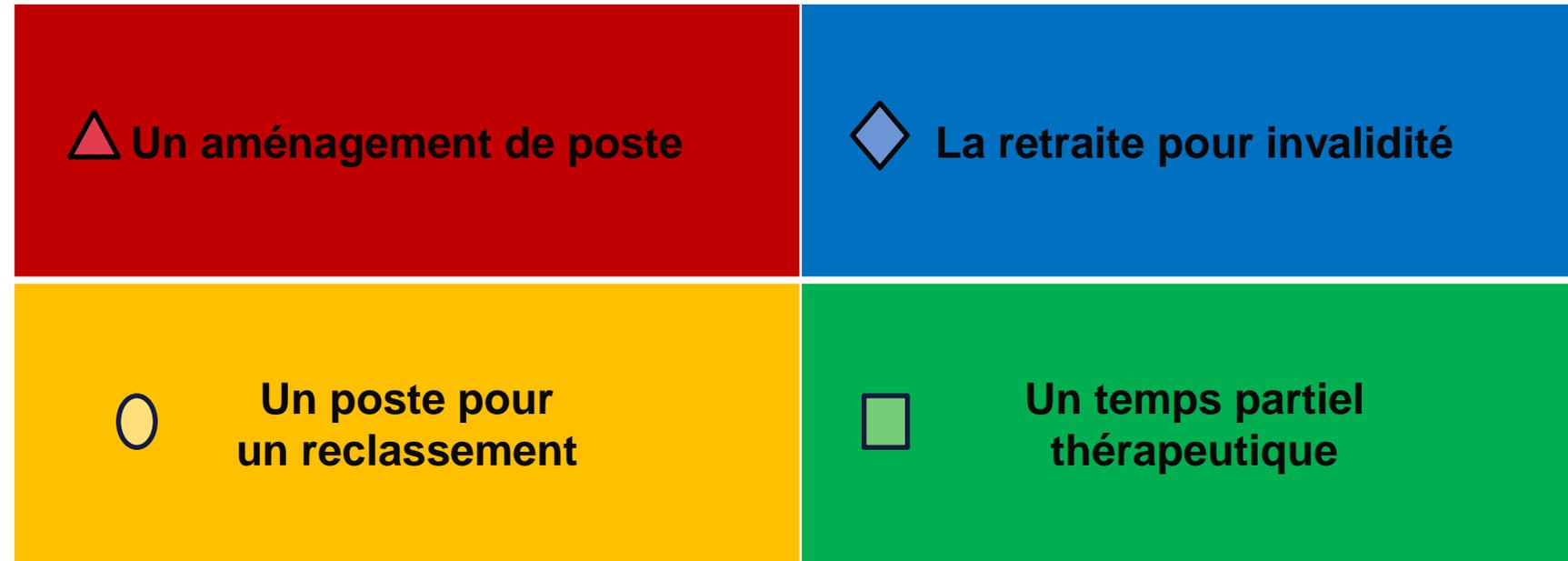
 <b>Accompagner l'agent dans son maintien dans l'emploi (obligation de moyen )</b>	 <b>Placer l'agent en surnombre</b>
 <b>Rémunérer l'agent</b>	 <b>Licencier l'agent</b>

## Quel est le rôle de l'employeur dans le dispositif PPR ? Réponse

### **L'employeur est l'une des trois parties prenantes de la PPR (agent – employeur – CDG79)**

- **Rédige** les actes administratifs liés à la PPR (convention PPR – avenant – arrêté)
- **Rémunère** l'agent selon la réglementation en vigueur : **TBI+SFT+IR** : régime indemnitaire non garanti
- Met en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans l'emploi = **obligation de moyens**
  - Recherche effective de reclassement en interne
  - Finance les actions nécessaires à la reconversion professionnelle (bilan de compétences, formations)
  - Prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formations/immersions (prévoir une délibération)
- **Assure un suivi régulier et accompagne** l'agent dans ses démarches : un référent est défini en interne

## Que doit rechercher l'employeur durant une PPR ?



## Que doit rechercher l'employeur durant une PPR ? Réponse

L'employeur se doit de **rechercher un emploi de reclassement au sein de ses effectifs** (obligation de moyen) durant tout le parcours

L'agent peut **rechercher un emploi auprès de tout employeur public** (l'employeur mobilise son réseau pour soutenir l'agent)

- Le poste de reclassement doit être **permanent**
- Le reclassement peut se faire par la voie du :
  - **détachement** dans un cadre ou corps ou emplois de niveau équivalent ou inférieur au cadre d'emplois d'origine (à indice égal ou immédiatement supérieur en l'absence de dispositions spécifiques)
  - **recrutement** (intégration directe, promotion interne, concours)

Que se passe t-il si reclassement impossible à l'issue de la PPR ?

*Choix multiples*



Un licenciement pour  
inaptitude physique



Une retraite pour invalidité



Une réintégration



Une demande de  
reclassement de 3 mois

# Que se passe t-il si reclassement impossible à l'issue de la PPR?

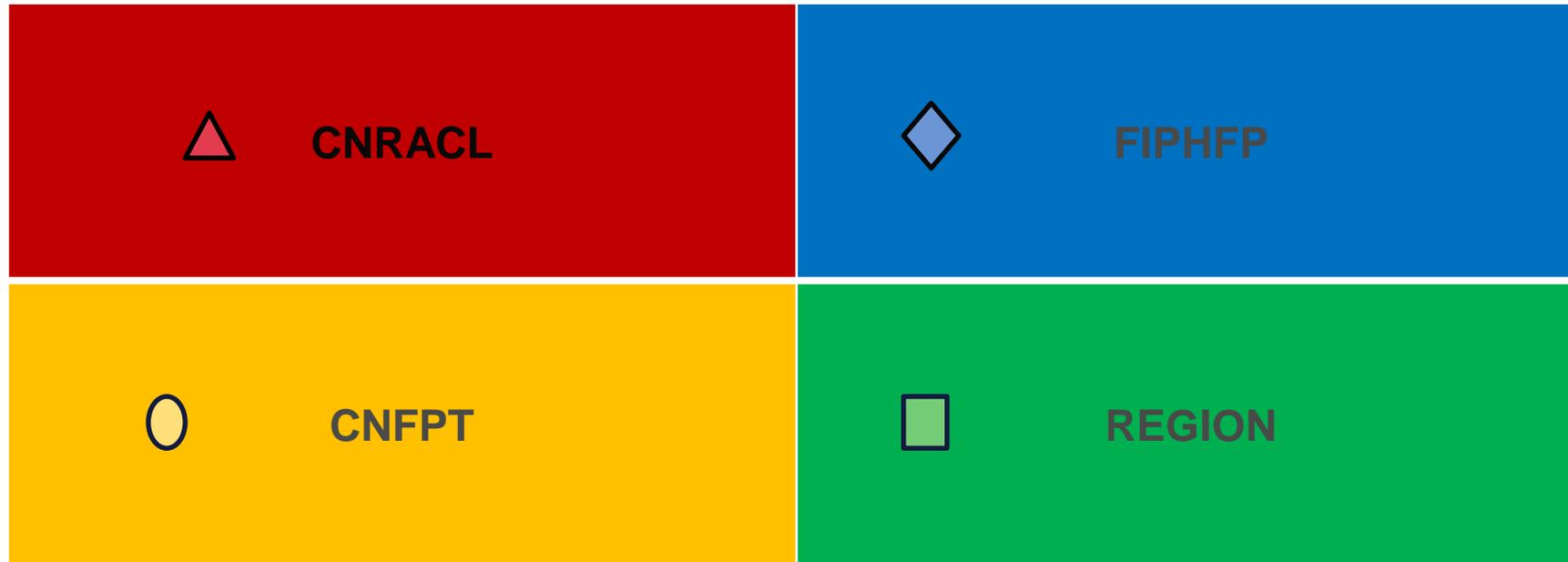
## Réponse

L'agent peut faire une **demande de reclassement de 3 mois supplémentaires** pour poursuivre ses recherches d'emploi (droit) et retrouver un emploi dans la FP

Si à l'issue, échec du reclassement :

- Retraite pour invalidité d'office pour les agents affiliés à la CNRACL + ARE le cas échéant
- Licenciement pour inaptitude physique pour les agents relevant de l'IRCANTEC avec, selon les cas, versement possible d'une indemnité de licenciement + ARE

Quel organisme peut solliciter l'employeur pour participer au financement des coûts de formation ?



Quel organisme peut solliciter l'employeur pour participer au financement des coûts de formation ? Réponse

Le FIPHFP peut allouer des aides pour :

- Bilan de compétences ou professionnel : aide maximum de 2 000 euros
- Coût pédagogique des formations : aide maximum de 10 000 euros



## Témoignage employeur

Mairie de Saint Maixent L'Ecole

M. BAUDRY : Maire de la commune

Mme SENELIER : Directrice générale des services

*Lien vers vidéo*

# CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE CEP

---

---





## Les objectifs

- Le rôle du conseil en évolution professionnelle (CEP)
  - Présentation de l'offre de services du CDG79
  - Les atouts du CDG
- 

## Qu'est-ce-que le conseil en évolution professionnelle ?

- En application de l'Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, le CDG79 poursuit son accompagnement des parcours professionnels avec la mise en place du dispositif de Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).
- Ce dispositif d'accompagnement personnalisé permet à un agent de **faire le point sur sa situation professionnelle** afin **d'établir ou de consolider un projet d'évolution ou de reconversion**.
- Le conseil en évolution professionnelle vise à éclairer l'agent dans des choix de postes valorisant ses compétences et son potentiel et dans la construction de son parcours (mobilité dans la fonction publique ou dans le secteur privé, formation professionnelle).

## ➤ **L'adhésion au service MEP (150 euros pour 2 ans) :**

- **Accès aux ateliers :**
  - CV/Lettre de motivation
  - Préparation à l'entretien de recrutement
  - Image professionnelle dans le cadre d'une reconversion.
- **Accès aux entretiens diagnostics avec un conseiller en évolution professionnelle d'une durée de 2h en vue d'un bilan professionnel.**
- **Accès à des formations mutualisées :**
  - Formation bureautique
  - L'environnement territorial
  - Les écrits professionnels
  - La rédaction d'une lettre administrative et d'un courriel.

### ➤ **1<sup>er</sup> niveau : Conseil en évolution professionnelle**

L'agent pourra bénéficier dans la limite de **6h annuelles de conseils** pouvant porter sur la formation, le marché de l'emploi, la mobilité interne/externe, la reconversion en apportant des informations pertinentes et en guidant l'agent dans ses démarches.

**Répondre à une obligation réglementaire pour l'employeur public d'accompagner les agents dans leurs projets d'évolution professionnelle.**

Ce 1er niveau d'information est **gratuit et confidentiel**.

### **Pour qui ?**

Les agents **titulaires/stagiaires et les contractuels sur un emploi permanent** (contrat de 6 mois minimum) des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de gestion des Deux-Sèvres en recherche d'une transition professionnelle.

### ➤ 2<sup>ème</sup> niveau : Bilan professionnel

Le bilan professionnel a pour objectif de permettre à chacun **d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel, un projet de formation, un repositionnement professionnel dans le cadre d'une évolution professionnelle.**

- Accompagnement **20h** sur une amplitude entre 2- 4mois (maximum 6 mois). 10 rendez-vous de 2h.
- Sur le temps de travail – Au CDG79

### Pour qui ?

Les agents **titulaires/stagiaires et les contractuels sur un emploi permanent** (contrat de 6 mois minimum) des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de gestion des Deux-Sèvres en recherche d'une transition professionnelle.

→ **Pour les agents en arrêt maladie : possibilité durant l'arrêt maladie avec accord de l'assureur statutaire + avis du médecin du travail + ODM (Contrat groupe RELYENS le permet).**

→ **Pour les BOE (RQTH par exemple), possibilité de mobiliser les aides financières du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) dans la limite de 2000 euros.**



### ➤ 2<sup>ème</sup> niveau : Bilan professionnel

Pourquoi le mettre en œuvre en tant qu'employeur ?

- Prévenir une usure professionnelle et anticiper des situations d'inapti (Coût supérieur à un BP)
- Favoriser l'adaptation du collaborateur à un changement.
- Fidéliser ses agents
- Répondre aux besoins de mobilité et d'évolution des agents



## ➤ 2<sup>ème</sup> niveau: Bilan professionnel- Coût de la prestation :

- Le bilan professionnel est facturé à la collectivité de la manière suivante :
  - Adhésion de 150 euros au service MEP pour 2 ans.
  - **1500 euros les 20 heures**
  - (aucun coût supplémentaire si l'accompagnement doit être augmenté à 24 heures).
- Deux conventions à signer :
  - Une convention d'adhésion au service.
  - Une convention tripartite d'accompagnement individualisé entre l'employeur, l'agent et le CDG pour acter l'engagement.
- Deux restitutions de l'accompagnement sont faites :
  - A l'agent : une synthèse écrite reprenant les éléments essentiels de l'accompagnement.
  - A l'employeur : une restitution orale ou écrite du projet d'évolution professionnelle par l'agent.



# Retour d'expériences Mme X.

Agent social depuis 5 ans,  
problématique de santé.  
Anticipation avant arrêt



Obtention du DAEU + Reçu au  
DU « Métiers Administratifs et  
Territoriaux en milieu rural »  
L'agent est en cours de  
formation

Projet : Passer le DAEU puis  
souhait d'intégrer le DU  
« Métiers Administratifs et  
Territoriaux en milieu rural »

# Retour d'expériences

## Mme Y.

Agent CAT A, depuis 10 ans au sein de sa structure, épuisement professionnel



Demande de formation auprès de son employeur dans le cadre du plan de formation + Demande de temps partiel à 80% auprès de son employeur.

Projet : Consultante Lean Management

- L'accompagnement est mené par un conseiller en évolution professionnelle :
  - Neutre, à l'écoute et qui garantira la confidentialité de l'accompagnement.
  - Ayant la connaissance du statut et des métiers de la fonction publique territoriale.
  
- Possédant une expertise sur :
  - Les techniques d'entretien individuel
  - La passation de questionnaires et tests de personnalité
  - L'analyse et le transfert de compétences
  
- Garant de l'utilisation d'outils fiables, validés et personnalisés
  
- Coût de la prestation moins élevé qu'un centre de bilan de compétences (entre 1600 et 2000 euros en moyenne)

# EXPERTISE STATUTAIRE ET GRH

---



# I – ACTUALITES STATUTAIRES

---

---





## Exonération des cotisations patronales sur la rémunération des aides à domicile

Article 16 de la loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025

*Pour mémoire, les centres communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS et CIAS) qui emploient des aides à domicile intervenant auprès de personnes dites « fragiles », bénéficient d'une exonération des cotisations et contributions patronales de sécurité sociale.*

**Depuis le 1er mars 2025**, l'exonération est étendue aux **syndicats mixtes fermés** et aux **EPCI (III de l'article L. 241-10 du Code de la Sécurité Sociale modifié)**.

Pour bénéficier de l'exonération, ces derniers doivent avoir pour **objet exclusif l'action sociale**.



Ce décret procède à l'inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

### Répartition des postes avant le décret du 18 avril 2025

- au moins 60 % pour le concours externe
- au plus 30 % pour le concours interne
- au moins 5 % et au plus 10 % pour le troisième concours

### Nouvelle répartition des postes suite au décret du 18 avril 2025

- au plus 30 % pour le concours externe
- **au moins 60 % pour le concours interne**
- au moins 5 % et au plus 10 % pour le troisième concours

L'objectif est d'augmenter le volume de recrutement par la voie du concours interne afin de permettre à un plus grand nombre d'agents « faisant-fonction » d'ATSEM d'accéder à ce cadre d'emplois



**Situation d'une secrétaire générale de mairie contractuelle assimilée à un emploi de catégorie C en CDD.**

**En cas de renouvellement sur un contrat de secrétaire générale de mairie assimilé à un emploi de **catégorie B**, la durée du premier contrat sera-t-elle prise en compte pour qu'elle puisse prétendre ensuite à un CDI ?**

**OUI**

L'objet de la réforme est de permettre de prendre en compte l'ensemble des contrats concourant à l'occupation de **fonctions similaires**. Dans le cas de fonctions pouvant être occupées par plusieurs catégories hiérarchiques, la durée de l'ensemble des contrats pour exercer ces fonctions doivent être prises en compte quand bien même ceux-ci sont assimilés à des catégorie hiérarchiques différentes.





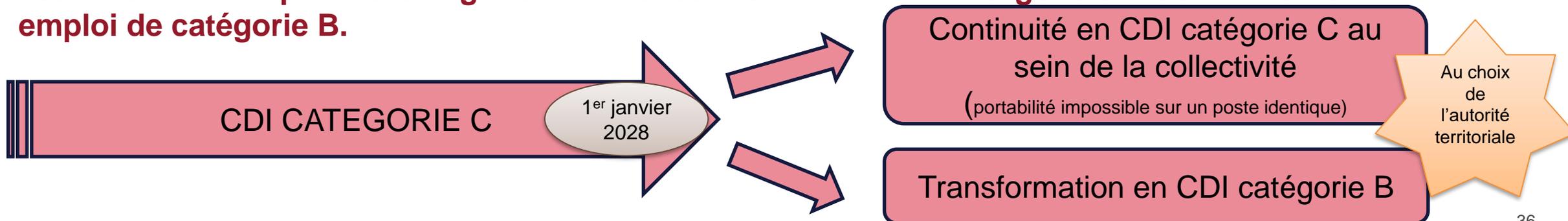
**Situation des agents en contrat à durée indéterminée (CDI) de catégorie C pour exercer les fonctions de secrétaire générale de mairie au 1<sup>er</sup> janvier 2028 :**

**Liberté sera donnée à l'employeur de proposer un nouveau contrat à l'agent à compter du 1er janvier 2028, pour assimiler et rémunérer l'emploi occupé à un emploi de catégorie supérieure ?**

~~CCD~~ ou **CDI**

**Ainsi, dans le cas de fonctions pouvant être occupées par plusieurs catégories hiérarchiques, la modification de celle de référence nécessite l'établissement d'un nouveau contrat qui pourra également être un CDI.**

**-> Ainsi, un employeur peut proposer à une secrétaire générale de mairie contractuelle en CDI assimilé à un emploi de catégorie un nouveau CDI de secrétaire générale de mairie assimilé à un emploi de catégorie B.**





**Un fonctionnaire qui bénéficierait d'une bonification inférieure à trois mois peut-il faire un recours devant la CAP ?**

**NON**

La bonification d'ancienneté ne relève pas des attributions de la CAP.

En revanche, la bonification d'ancienneté liée à l'appréciation de la valeur professionnelle est mise en œuvre selon des critères définis dans les lignes directrices de gestion après consultation du Comité Social Territorial. Le recours contre une décision d'attribution de la bonification d'ancienneté relève des recours de droits commun (recours administratif et recours contentieux).

# RAPPEL / CONTRÔLE DES ANTECEDENTS JUDICIAIRES DANS LA PROTECTION DE L'ENFANCE

Décret n°2024-643 du 28 juin 2024

**RAPPEL** : L'article L.133-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), modifié par la loi « Bien vieillir » du 8 avril 2024, est venu systématiser **le contrôle des antécédents judiciaires** dans les domaines de la protection de l'enfance et des modes d'accueil pour les jeunes enfants, au moyen d'une « **attestation d'honorabilité** ».

Ce contrôle est assuré par un système d'information sécurisé permettant la consultation du



Bulletin n°2 du casier judiciaire

Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS)



Le décret n°2024-643 du 28 juin 2024 précise les modalités de délivrance de cette « **attestation d'honorabilité** » qui sera délivrée pour les professionnels exerçant une activité permanente, occasionnelle ou bénévole auprès d'enfants au sein d'un établissement et service social ou médical social.



## Sont notamment concernés :

- Les professionnels et bénévoles qui exploitent, dirigent, interviennent, exercent une fonction permanente ou occasionnelle, à quelque titre que ce soit dans certains établissements, services et lieux de vie et d'accueil (exemples : crèches collectives et familiales, services d'accueil périscolaires) ;
- Les assistants maternels et familiaux agréés par le président du conseil départemental, ainsi que les majeurs ou mineurs de plus de 13 ans vivant dans leur domicile .

# RAPPEL / CONTRÔLE DES ANTECEDENTS JUDICIAIRES DANS LA PROTECTION DE L'ENFANCE

Décret n°2024-643 du 28 juin 2024



Cette « **attestation d'honorabilité** » sera délivrée à l'agent qui en fera la demande en ligne certifiant qu'il n'a aucune incapacité à intervenir auprès de mineurs.



<https://honorabilite.social.gouv.fr/>

Délivrance par le Président  
du Conseil départemental



Communication au futur employeur ou,  
à intervalles réguliers (tous les 3 ans) à  
son employeur actuel



Ces dispositions sont entrées en vigueur **au 1<sup>er</sup> juillet 2024**, mais elles s'appliquent en fonction du calendrier de déploiement de chaque département pour les **Deux-Sèvres : premier trimestre 2025**

# II – JURISPRUDENCES

---

---



L'absence d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent et d'organisation d'entretien professionnel constitue une faute qui engage la responsabilité de la collectivité pour tous les préjudices qui en résultent

### **Responsabilité de la commune**

En l'espèce, la décision du maire refusant à l'agent le bénéfice du CIA a été annulée en 2021, en raison de son illégalité tenant à l'absence de toute appréciation préalable de sa valeur professionnelle et d'organisation d'entretien professionnel annuel pendant quatre années, en méconnaissance des dispositions législatives et réglementaires applicables.

En l'occurrence, les juges du TA de Nîmes saisis de la demande d'indemnisation de l'agent ont estimé que cette illégalité fautive de la décision du maire engage la responsabilité de sa commune pour l'ensemble des préjudices qui y sont consécutifs.

### **Lien de causalité**

En l'espèce, une délibération du conseil municipal de la commune avait mis en place en 2018 le RIFSEEP en précisant que « le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir ».

Dans ces conditions, en s'étant illégalement et fautivement abstenue de mettre en œuvre des modalités permettant d'apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, les juges ont estimé que la commune a privé ce dernier de toute chance de se voir attribuer le bénéfice du CIA et d'en percevoir le montant.

En conséquence, ils ont fixé le montant de l'indemnisation due par la commune à la somme de 4 000 euros, soit le montant du plafond du CIA fixé à 100 euros mensuels sur une période de 40 mois.



## TELETRAVAIL ET ACCIDENT DE SERVICE

TA de Paris, 9 novembre 2023, req. n°2124405.

### Accident avec une planche à repasser ? accident de travail ?

Une sage-femme qui travaillait pour une commune a été victime d'un accident domestique alors qu'elle suivait une formation professionnelle en télétravail.

Peu avant la reprise de sa formation après une pause, alors qu'elle ouvrait son placard pour se chausser, sa planche à repasser est tombée sur son pied droit, entraînant une fracture ouverte de plusieurs orteils. L'intéressée a demandé à son employeur, que cet accident soit reconnu comme un accident de service, en vain. Elle a alors saisi le tribunal administratif de Paris afin d'obtenir l'annulation du refus de la maire de reconnaître son accident comme un accident de service et d'enjoindre la ville à reconnaître cette qualification.

Par un jugement rendu le 9 novembre 2023, le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande, considérant qu'un tel accident ne constituait pas un accident du travail. Rappelant les textes alors en vigueur, qui sont aujourd'hui repris par le code général de la fonction publique (article L. 822-18 CGFP), les juges ont tout d'abord indiqué qu'un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service.

Dans ce cas, l'accident dont l'intéressée a été victime s'est effectivement déroulé sur son temps de service.

Cependant, les juges ont estimé que les circonstances de cet accident ne peuvent être regardées comme constituant le prolongement normal ou relevant de l'exercice de ses fonctions. Autrement dit, elle n'avait pas à aller ouvrir son placard alors qu'elle suivait sa formation. Les juges ont déduit que dans ces conditions, l'accident de la sage-femme, devait être regardé comme détachable du service.

Ils ont ainsi confirmé la légalité du refus de la commune de reconnaître cet accident comme un accident de service.

# RESTRICTION MEDICALE ET DROIT DE RETRAIT

Conseil d'Etat – 21 mars 2025 n° 470052.



L'impossible exercice du droit de retrait si les proposition d'aménagements du médecin de prévention ne sont pas respectées

La seule circonstance que l'autorité administrative n'a pas mis en œuvre tout ou partie des propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions émises par le médecin de prévention ne constitue pas pour l'agent concerné, en principe, un motif raisonnable de penser que l'exercice de ses fonctions présente pour lui un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé qui justifierait son retrait.

Le juge rappelle que lorsqu'un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il lui appartient, avant d'exercer son droit de retrait, d'alerter l'autorité administrative. Lorsqu'elle estime que l'agent a exercé son droit de retrait sans motif raisonnable, l'autorité administrative peut, sous le contrôle du juge, procéder à une retenue sur salaire ou prendre une sanction à son encontre.

# III – NOUVEL ESPACE NUMERIQUE D'ECHANGE

---

---



# Nouvelle plateforme d'échange

Depuis le 25 mars 2025

**ATTENTION**  **À COMPTER DU MARDI 25 MARS 2025 :**  
**Le CDG 79 change de plateforme d'échange**



**NOUVEAU**

Un nouvel espace en lien direct avec l'outil de gestion électronique des documents (GED) du CDG 79 sera mis à disposition des collectivités et établissements publics des Deux-Sèvres.

**Cet outil permettra :**

- ✓ des échanges sécurisés,
- ✓ le dépôt des fichiers se fera via une interface intuitive avec un processus de téléchargement rapide,



**et facilitera**  le traitement des documents par les équipes du CDG 79.

# Nouvelle plateforme d'échange

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2025

visiativ

Connectez-vous pour continuer

**Visiativ Document**

Domaine CDG79

Identifiant\*

Mot de passe\*

Connectez-vous

[Mot de passe oublié ?](#)

Powered by [Visiativ](#)

Vous avez reçu  
votre identifiant  
et mot de passe provisoire,  
accompagné d'une notice explicative  
d'utilisation



**Besoin d'une adresse mail générique pour la  
gestion du compte (renouveler le mot de passe etc...)**

La collectivité ou établissement dépose des documents pour le CDG

## Nouvelle plateforme d'échange

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2025

**visiatiiv**

CDG79  
Bibliothèque

- Documents
- Recherche
- Corbeille

Visiatiiv Document  
A propos

### 02 - COLLECTIVITES

CDG79 > 02 - COLLECTIVITES

Rechercher dans CDG79

Actualiser

Armoire	Rayon	Classeur	Intercalaire	Dossier
02 - COLLECTIVITES	CDG [REDACTED]	05 - ECHANGES	10 - DIRECTION 15 - EXPERTISE-RH 20 - FINANCES 25 - INTERIM 35 - MOBILITE 40 - PAIE A FACON 45 - PREVENTION	01 - COLL > CDG 02 - CDG > COLL

**Vous pourrez avoir accès à ce mode d'échange pour plusieurs services du CDG il faudra être vigilant de sélectionner le bon service destinataire**

Le service Expertise-RH vous dépose des documents

# Nouvelle plateforme d'échange

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2025

Document

https://moovapps2.kadys.fr/ui/libraries/32/folder/463664/4775853

visiativ

Bibliothèque

- Documents
- Recherche
- Corbeille

Documents

- A propos

02 - CDG > COLL

Rechercher dans CDG79

C COM Val de Gâtine

Filtre

Numéro ↑

Regrouper par catégories

Aperçu intégral

Actualiser

Ajouter des fichiers

- 2 Fusion\_20241002.zip  
Modifié le 2/10/2024 6:00:08 par Kadys
- 3 Fusion\_20241002 (1).zip  
Modifié le 2/10/2024 13:00:09 par Kadys
- 4 Fusion\_20241003.zip  
Modifié le 3/10/2024 6:00:09 par Kadys

L'aperçu n'est pas disponible.

# Nouvelle plateforme d'échange

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2025

**ARRETE**

portant AVANCEMENT D'ECHELON A DUREE UNIQUE  
de M.  
Adjoint technique territorial principal de 1ère classe

Le Président de

Vu le code général de la fonction publique,  
Vu le décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des Adjointes techniques territoriales,  
Vu le Décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 modifié fixant l'échelle indiciaire applicable à ce grade,  
Vu le Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 modifié fixant la durée de carrière applicable à ce grade,  
Considérant que M. remplit les conditions d'ancienneté pour bénéficier d'un Avancement d'échelon à durée unique

**ARRETE**

ARTICLE 1: la situation de M. né le 00/00/1900 est établie comme suit

Ancienne situation	Nouvelle situation
A compter du 01/01/2022	A compter du 01/01/2022
Grade: Adjoint technique territorial principal de 1ère classe	Grade: Adjoint technique territorial principal de 1ère classe
Echelon: 6ème échelon	Echelon: 7ème échelon
Indice Brut: 460	Indice Brut: 478
Indice Majoré: 403	Indice Majoré: 415
NBI: 15	NBI: 15
Ancienneté d'échelon: 1 an 7 mois 13 jours	

ARTICLE 2: Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera:

- transmis au Président du Centre de gestion,
- transmis au comptable de la collectivité,
- notifié à l'intéressé.

Fait à  
Le  
Le Président

Le Président

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou d'un **telérecours** devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notifié le  
Signature de l'agent



Les modèles d'actes (arrêtés portant avancement d'échelon, grade etc...) comporteront un **QR code** qu'il faut éviter de déplacer et **NE PAS SUPPRIMER**,

Ce système permettant aux services du CDG de procéder à un classement automatisé des documents.

**IMPORTANT : LES BONNES PRATIQUES DE NUMÉRISATION DES DOCUMENTS À RESPECTER POUR LES ARRÊTÉS RELATIFS À LA CARRIÈRE DE VOS AGENTS À DESTINATION DU SERVICE EXPERTISE STATUTAIRE ET GRH**

- Le QR code doit être lisible
- Les documents contenant un QR code peuvent être scannés, groupés en un même fichier dans la limite de 10 documents
- Tous les **autres documents ne contenant pas de QR code** doivent être numérisés individuellement

**un document = un fichier**

# IV - LA PROMOTION INTERNE 2025

---

---

### A partir du 18 avril 2025

- > Dossier de candidature téléchargeable sur le site internet du CDG  
<https://www.cdg79.fr/page/419-carriere-agent-avancement-promotion>

### 27 juin 2025

- > Date limite de dépôt des dossiers

### Octobre 2025

- > Etablissement des listes d'aptitudes par le Président du CDG
- > Publication des listes dans les jours suivants



Pour l'année 2025  
Calendrier  
identique pour la  
promotion interne  
dérogatoire  
secrétaire  
générale de mairie

# V - RSU



## **Vous avez reçu par mail le lundi 2 juin 2025**

- Votre identifiant = numéro de SIRET principal de la collectivité
- Votre mot de passe temporaire -> à modifier lors de la première connexion

**SAISIE POSSIBLE JUSQU'AU 31 OCTOBRE 2025**

donnees-sociales.fr/mode-demploi-2-2/

Guide utilisateur Appil DS RSU 2024



[Lire plus de publications sur Calaméo](#)

 **Télécharger la notice des indicateurs du RSU 2024**

 **Télécharger le résumé préparatoire aux données du RSU 2024**

 **Télécharger le Guide utilisateur RSU 2024**

 **Télécharger le guide "L'Essentiel" RSU 2024**

 **Aller à la FAQ RSU 2024**

<https://donnees-sociales.fr/mode-demploi-2-2/>



Dernière connexion le 18/09/2024  
Siret: 28792879003440 Collectivité fictive CDG 79

Mon compte 



Mon CDG

ACCUEIL

Enquête

Préparer mon enquête

Saisir mon enquête

Analyse

Exporter mes données sociales

Aide

Voir la FAQ

Poser une question

Visualiser mes réponses

Lien vers GPEEC

Application Rapport Social Unique

version 2024.213

Pour une navigation optimisée, merci d'utiliser la  
version Google Chrome V136

## Mon compte

### Identification

[Changer mot de passe](#)

Collectivité fictive CDG 79  
28792879003440  
Collectivité fictive CDG

9 RUE CHAIGNEAU  
79400 SAINT MAIXENT L'ECOLE Deux-Sèvres

### Paramétrage

Autoriser le CDG à visualiser mon Rapport Social Unique en mode Agent par Agent et en mode consolidé ?

Autoriser le CDG à accéder aux données module GPEEC ?

Autorisez vous le partage de vos données anonymisées dans le cadre du partenariat avec votre courtier en assurance ?

Affiliation de votre collectivité au CDG en 2024

Rattachement au Comité Social Territorial (CST) du CDG en 2024

### Contacts dans ma collectivité



 **PERRIN Valérie**   
gestionnaire  
 05 46 06 31 45  
<  gpeec@cdg79.fr >

### Contacts de mon centre de gestion

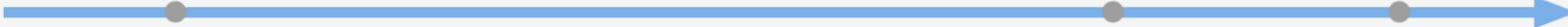
 **AUDOUX Corinne**   
 05 49 06 31 46  
<  gpeec@cdg79.fr >



- ACCUEIL
- Voir la FAQ
- Tableau de bord Agent par Agent
- Informations collectivités
- Liste des agents

### Tableau de bord agent par agent

Buttons: Réinitialiser la saisie, Export EXCEL données agents, Finaliser mon RSU



Saisie débutée le 13/05/2025 sans pré-remplissage.

#### Informations des agents

Nombre d'agents contrôlés :	0
Nombre d'agents à contrôler :	1

[Accéder à la liste des agents](#)

[Récupérer ma saisie GPEEC 2023](#)

#### Données collectivité

[Informations collectivité](#) 0%

- ACCUEIL
- Voir la FAQ
- Tableau de bord Agent par Agent
- Informations collectivités
- Liste des agents

### Tableau de bord agent par agent

Réinitialiser la saisie

Export EXCEL données agents

Finaliser mon RSU

A1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	Identifiant de l'agent	Identifiant de l'enquête	Nom	Prénom	Date de naissance	Sexe	Commentaire	L'agent est-il B.O.E.T.H ?	Rémunéré au 31/12 ?	Rémunéré dans l'année ?	Agent arrivé dans la collectivité	Emploi fonctionn
1	1123142	757	FICTIF	GASTON	01/2000	Homme		Non	Oui		Non	
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												
26												
27												
28												
29												
30												
31												
32												
33												
34												
35												
36												
37												
38												
39												
40												
41												

- ACCUEIL
- Voir la FAQ
- Emploi
- Recrutements
- Parcours professionnels
- Organisation du travail
- Rémunération
- Santé et sécurité au travail
- Formation
- Droits Sociaux
- Environnement
- Rassct
- Handitorial
- Gpeec

### Tableau de bord consolidé

Saisie débutée le 13/05/2025 sans pré-remplissage.



Application Rapport Social Unique  
 version 2024.213  
 Pour une navigation optimisée, merci d'utiliser la version Google Chrome V136

- ACCUEIL
- Voir la FAQ
- Emploi
- Recrutements
- Parcours professionnels
- Organisation du travail
- Rémunération
- Santé et sécurité au travail
- Formation

### Tableau de bord consolide

Fichier Accueil Insertion Mise en page Formules Données Révision Affichage Visiativ Document NOVAXEL Acrobat Dites-nous ce que vous voulez faire.. Valérie VP. PERRIN Partager

MODE PROTÉGÉ Attention aux fichiers provenant d'un emplacement Internet, car ils peuvent contenir des virus. Il est recommandé de garder le mode protégé sauf si vous devez effectuer des modifications. Activer la modification

ID_BILASOCICONS	NM_ORDRE	INDICATEUR	ANOMALIE
66600	0	IND51121	Le nombre de départs en formation pour les fonctionnaires hommes de catégorie C doit être supérieur ou égal au nombre total de fonctionnaires hommes présents dans le tableau récapitulatif 5.1.1(1).
66600	1	IND514	Le total 1.1.1 temps complet + 1.2.1 temps complet étant supérieur strictement à 0, 5.1.4.1 doit être saisi.
66600	2	IND311	Pour les agents hommes de catégorie C de la filière Technique : La somme des primes et indemnités, de la NBI, du CTI, des heures supplémentaires ou complémentaires, du SFT, de l'IR et des différents types de surrémunération du traitement liés à l'outre-
66600	3	IND311	Pour les agents hommes de catégorie C de la filière Technique : des agents sont présents mais aucune rémunération n'est saisie
66600	4	IND347	Alerte : Les dépenses de fonctionnement sont anormalement inférieures ou supérieures aux données saisies lors de la campagne précédente
66600	5	IND347	Alerte : Les charges de personnel sont anormalement inférieures ou supérieures aux données saisies lors de la campagne précédente
66600	6	IND114	Les rémunérations d'un ou plusieurs agents Hommes de catégorie C et de filière Technique à l'indicateur 3.1.1 ne correspondent pas aux ETPR; merci de corriger le nombre d'ETPR Hommes pour la catégorie C de la filière Technique



# Révisons ensemble quelques fondamentaux des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale

---



Quelles sont les voies d'accès possibles pour intégrer la fonction publique territoriale ?

▲ Le recrutement par concours

◆ Le recrutement par accès direct

● Le recrutement par voie contractuelle

■ Le recrutement sur la base des diplômes



En effet, pour travailler dans la FPT, les voies d'accès sont multiples et nombreuses

- **les concours** : ils restent LA voie d'accès privilégiée !! (concours externe, concours interne et 3ème voie)
- **devenir fonctionnaire sans concours** : le recrutement est possible sur les grades de l'échelle C1. (ex : agent social, adjoint technique, adjoint administratif...)
- **les contrats publics (CDD d'une durée de 3 ans maximum)** : les employeurs peuvent avoir recours à des agents dans des cas précis encadrés par la loi (ex: contrats permanents sur la base de l'article L332-8 ou L332-14 du CGFP, contrats non permanents type accroissement temporaire/accroissement saisonnier, etc...)  
<https://www.cdg79.fr/uploads/fond-documentaire/maj-06-12-2023-recrutement-des-agents-contractuels-ctts-projets-9abc6179d5c9178b63495f0c45e9b5da41bbadd2.pdf>
- **les contrats aidés de droit privé** (ex: Parcours emploi compétences, Apprentissage, etc...) : c'est une autre modalité de recrutement que peuvent utiliser les collectivités pour des publics spécifiques.



*La mission d'intérim est également une autre option intéressante pour intégrer la fonction publique territoriale ! Il vous suffit de contacter le service emploi territorial du CDG pour y effectuer des missions temporaires à l'adresse [interim@cdg79.fr](mailto:interim@cdg79.fr)*



- Recrutement par la voie des diplômes :

Par principe, le diplôme est plutôt une **condition d'accès** à la FPT.

Les concours sont le plus souvent soumis à un niveau de diplôme, précisé par le statut particulier de chaque corps ou cadre d'emplois (brevet, CAP, BEP, baccalauréat, master ...).

S'il s'agit d'un concours ou d'un recrutement spécifique pour une profession réglementée (assistant social, médecin, puéricultrice, vétérinaire ...), **il faut avoir le diplôme correspondant.**

*Vous êtes porteur d'un handicap? la FPT peut vous recruter !*

*C'est en effet une obligation d'emploi prévue par la loi. Par dérogation au principe du recrutement par concours, la personne handicapée peut aussi être recrutée comme contractuelle et être titularisée à la fin de son contrat. Les candidats à un emploi doivent **justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés, dans les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois visé, des candidats au concours externe.***



### Liens Utiles :

<https://www.cdg79.fr/page/270-concours-et-examens-professionnels-mode-emplo>

<https://www.cdg79.fr/page/43-les-agents-contractuels>

[interim@cdg79.fr](mailto:interim@cdg79.fr) <https://www.cdg79.fr/page/272-mise-a-disposition-agent-interimaire-mode-emploi>



Je souhaite prendre un acte de nomination pour mon agent, vers quel texte de principe dois-je me référer ?



**La loi du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires**



**La loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale**



**Le Code Général de la Fonction Publique applicable au 1<sup>er</sup> mars 2022**



**Le code du travail**



Le Code général de la fonction publique rassemble l'ensemble des textes applicables aux agents titulaires et contractuels de la fonction publique. **Adopté le 1er mars 2022**, il a pour but de simplifier et rendre plus lisible le droit applicable à la fonction publique française.

Prévu par l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021, le Code Général de la Fonction Publique conduit à l'abrogation de plusieurs textes, notamment la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ainsi que la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 complète le code général de la fonction publique (CGFP) en créant sa partie réglementaire mais uniquement pour les livres I et II. D'autres décrets restent encore à paraître (jusqu'en 2026) pour finaliser cette partie. Les dispositions de ce décret, et la partie réglementaire du CGFP qu'il crée, entrent en vigueur au **1er février 2025**.



Sophie est nommée stagiaire le 1<sup>er</sup> janvier 2025 sur le grade d'adjoint administratif, pour une durée d'un an. Du 1<sup>er</sup> novembre au 16 décembre 2025, elle est placée en congé de maladie ordinaire (soit une période de 46 jours).

N'ayant pu réaliser sa formation d'intégration de 5 jours prévue en novembre, Sophie est finalement inscrite à une nouvelle session qui aura lieu du 26 au 30 janvier 2026.

Quelle sera finalement la date d'effet de la titularisation de Sophie ?



**1<sup>er</sup> janvier 2026**



**11 janvier 2026**



**31 janvier 2026**



**1<sup>er</sup> février 2026**



## • LES CAS DE PROLONGATION DU STAGE :

Il existe 3 situations qui engendrent une prolongation automatique du stage, et reculent d'autant la date de fin de stage.

- Les congés pour indisponibilité physique rémunérés (congés maladies) : ils sont assimilables à du temps de stage à concurrence de 1/10ème de la durée globale du stage (soit 36 jours pour un stage d'un an). Les congés de maternité/paternité retardent seulement la prise de décision et n'ont pas d'incidence sur la date d'effet de la titularisation
- Les congés non rémunérés (ex: congé parental, congé de présence parentale): Le stage est prolongé de la durée correspondant aux jours de congé sans traitement pris par l'agent. Néanmoins le congé parental est repris en reliquat d'ancienneté
- La demande de temps partiel : La durée normale du stage des agents à temps partiel est augmentée en fonction de la quotité de service de l'agent.  
Cela vaut également pour les temps partiels thérapeutiques.



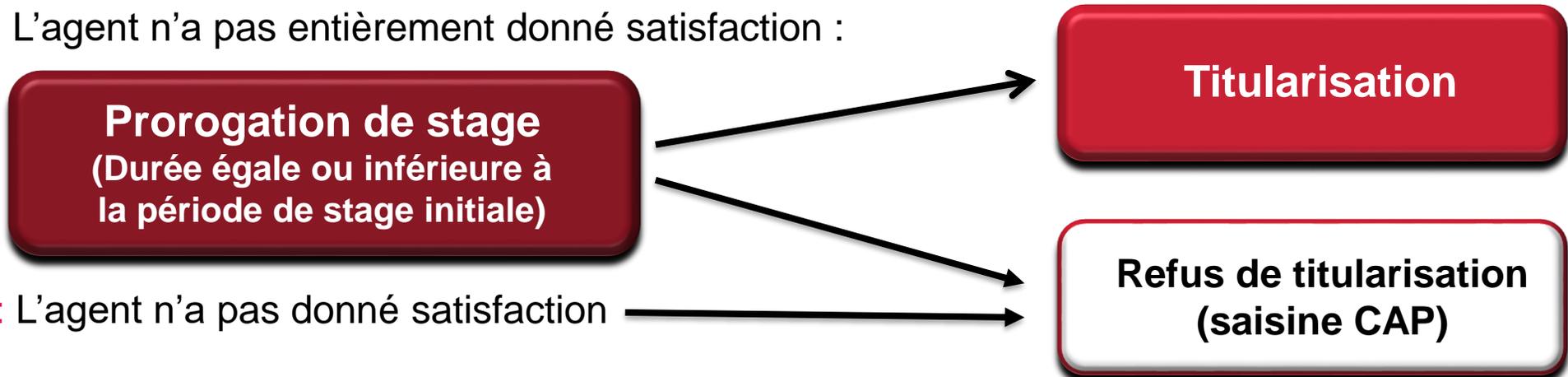
- Lien utile : <https://www.cdg79.fr/page/34-le-recrutement-des-fonctionnaires-stagiaires>

• **LA FIN DE STAGE :**

- ❑ Option n°1: L'agent a donné satisfaction et je souhaite le titulariser. Il est obligatoire que :
  - L'agent ait accompli la durée réglementaire de stage (voir la diapo précédente)
  - L'agent ait suivi la formation obligatoire d'intégration auprès du CNFPT.

 Dans le cas où la formation d'intégration se déroule à posteriori de la période théorique de stage, la prise de l'arrêté de titularisation ne pourra intervenir qu'à l'issue de cette formation. La date effective de la titularisation ne sera en revanche pas repoussée ni modifiée.

- ❑ Option n°2 : L'agent n'a pas entièrement donné satisfaction :



- ❑ Option n°3 : L'agent n'a pas donné satisfaction



Que signifient les catégories A, B et C ?



**Les notes attribuées aux fonctionnaires  
selon leur manière de servir**



**Des modes de répartition des  
fonctionnaires en fonction de leur  
ancienneté**



**Des catégories hiérarchiques qui  
organisent les emplois**



Les emplois de la fonction publique sont répartis en trois catégories hiérarchiques. Les catégories permettent de classer les emplois dans la fonction publique selon trois critères principaux :

1. Le niveau de diplôme requis pour accéder à un poste via concours.
2. Le niveau de responsabilité des missions confiées à l'agent
3. La grille indiciaire, qui détermine le rémunération de base de l'agent, en fonction de son grade et de son échelon.

Catégorie	Niveau de diplôme	Exemples de cadres d'emplois	Responsabilités
A	Bac+3 ou plus	Attaché territorial, ingénieur, bibliothécaire	Conception, encadrement, direction
B	Bac à Bac+2	Technicien territorial, rédacteur, animateur	Application, encadrement intermédiaire
C	Aucun à CAP/BEP	Adjoint administratif, adjoint technique	Exécution, tâches techniques



### **Grade et emploi: deux notions distinctes !!**

*Un agent est titulaire de son grade, mais pas de son poste.*

*Le grade permet d'accéder à différents emplois. Ainsi, par exemple, l'agent au grade d'attaché territorial est susceptible d'exercer les fonctions suivantes : secrétaire général, chef de projet culturel, responsable des ressources humaines, etc...*



Patrick est adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe. Il remplit les conditions pour être nommé au grade d'agent de maîtrise. Il s'agit de :



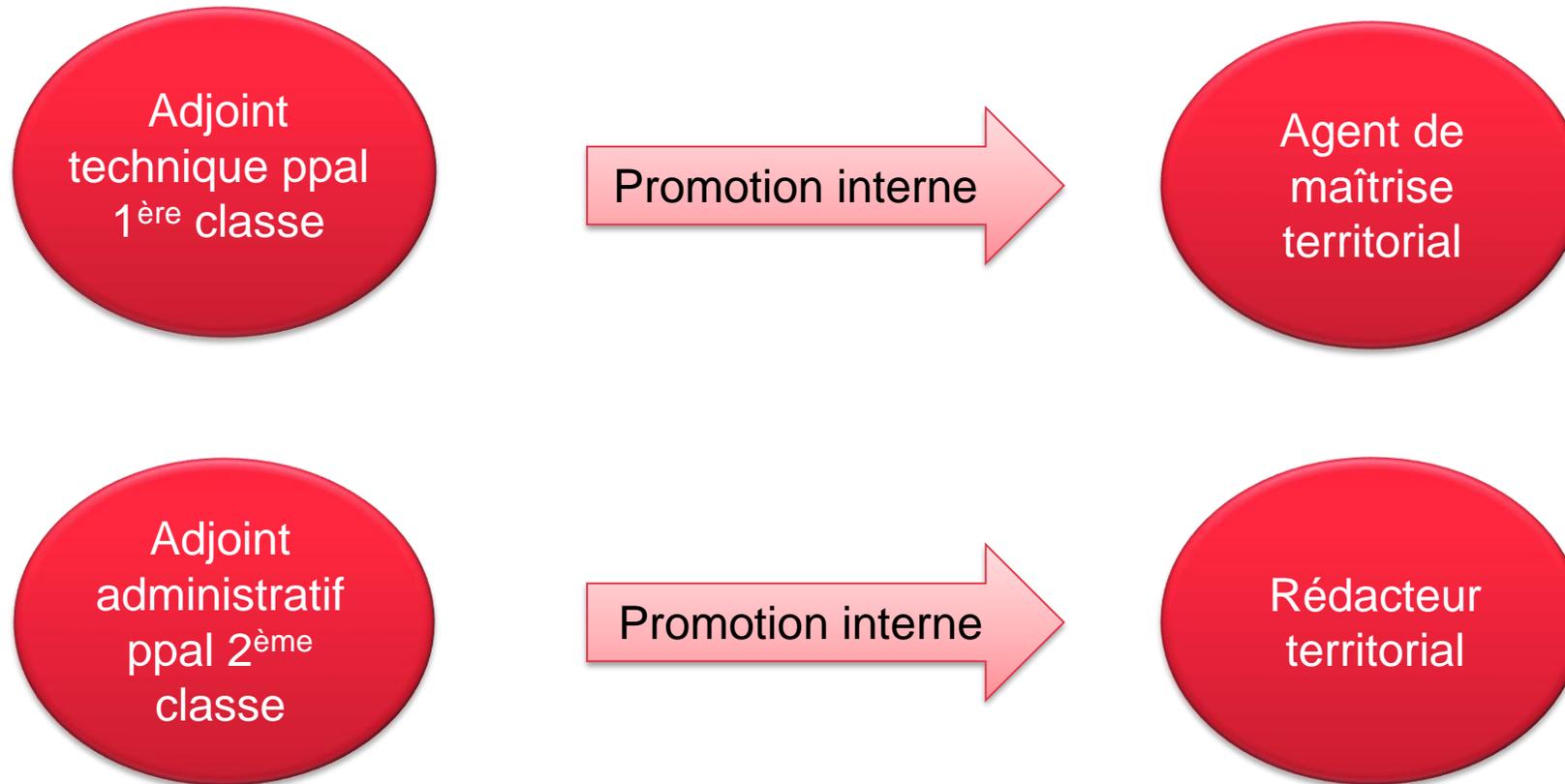
**Une promotion interne**



**Un avancement de grade**

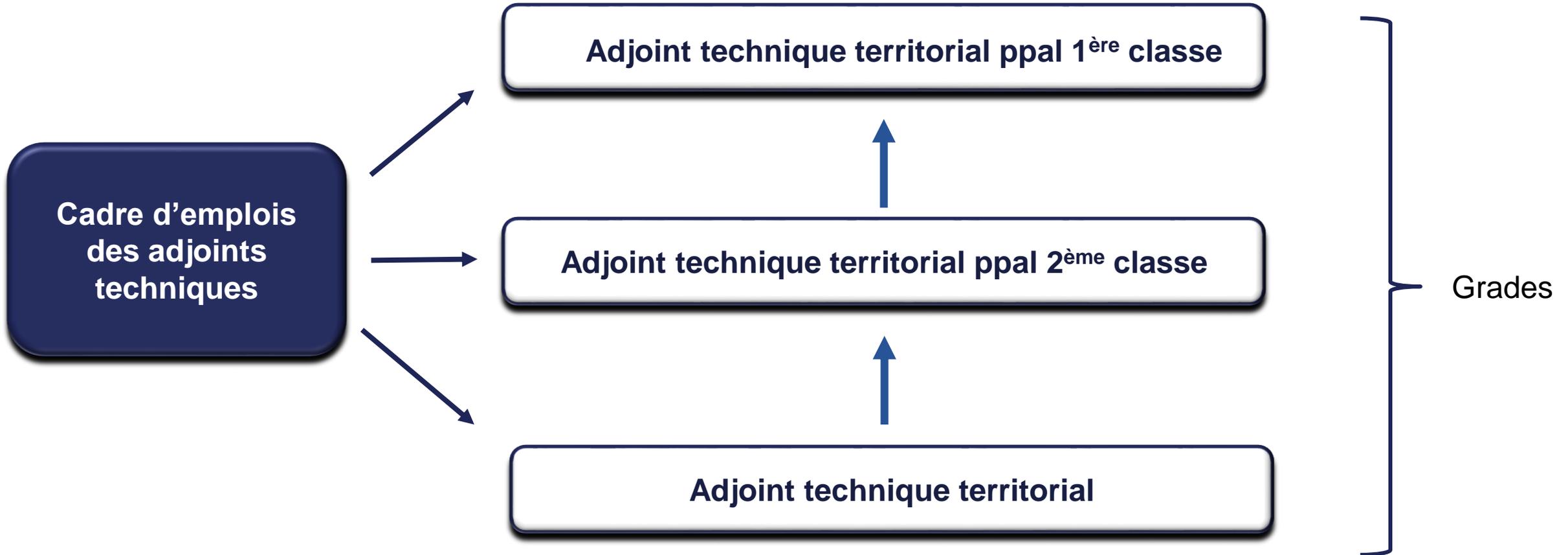


**Promotion interne** : Accès à un cadre d'emplois supérieur





**Avancement de grade** : progression au sein d'un même cadre d'emploi





Catégorie	Cadres d'emplois	Grades
A	Administrateurs	Administrateur
	Attachés territoriaux	Attaché hors classe ↑ Avancement de grade Attaché principal ↑ Avancement de grade Attaché
B	Rédacteurs territoriaux	Promotion interne
		Rédacteur ppal 1 <sup>ère</sup> classe ↑ Avancement de grade Rédacteur ppal 2 <sup>ème</sup> classe ↑ Avancement de grade Rédacteur
C	Adjoint administratifs territoriaux	Promotion interne
		Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe ↑ Avancement de grade Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe ↑ Avancement de grade Adjoint administratif

Exemple d'évolution de carrière dans la filière administrative

Parmi ces différentes modalités d'évolution de carrière, la/lesquelles ne sont pas assujetties au pouvoir discrétionnaire de la collectivité ?



**Avancement de grade**



**Avancement d'échelon**



**Promotion interne**



**Nomination suite concours**



## Avancement d'échelon

- Passage à un échelon supérieur au sein d'un même grade.
- Il intervient de plein droit à l'issue d'une durée d'avancement unique préétablie.

Adjoint technique ppal 2<sup>ème</sup> classe :

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée
1	368	367	1 an
2	371	369	1 an
3	376	370	1 an
4	387	373	1 an
5	396	374	1 an
6	404	376	1 an
7	416	377	2 ans
8	430	385	2 ans
9	446	397	3 ans
10	461	409	3 ans
11	473	417	4 ans
12	486	425	



## Avancement de grade

- ✓ Conditions statutaires ( ancienneté, échelon, examen) + décision de l'autorité territoriale
- ✓ Arrêté portant tableau annuel d'avancement de grade
- ✓ Déterminer les critères d'avancement dans le cadre des lignes directrices de gestion (prise d'un arrêté après avis du CST)
- ✓ Fixer les ratios/taux de promotion à l'avancement de grade ( par délibération après avis du CST)
- ✓ Création du poste par délibération le cas échéant
- ✗ Pas de vacance d'emploi
- ✓ Arrêté individuel d'avancement de grade

[Procédure site internet du CDG](#)



## Promotion interne

- ✓ Conditions statutaires ( ancienneté, examen, formation) + décision de l'autorité territoriale
- ✓ Déterminer les critères de promotion interne dans le cadre des lignes directrices de gestion (prise d'un arrêté après avis du CST)
- ✓ Dépôt d'un dossier de candidature auprès du CDG
- ✓ Quotas (sauf pour les agents de maîtrise sans examen et dans le cadre de la promotion interne dérogatoire des secrétaires généraux de mairie)
- ✓ Inscription de l'agent sur liste d'aptitude
- ✓ Création de poste (le cas échéant)
- ✓ Déclaration de vacance d'emploi
- ✓ Arrêté de détachement pour stage suite promotion interne

[Procédure site internet du CDG](#)



## Nomination suite concours

- ✓ Inscription de l'agent sur liste d'aptitude + décision de l'autorité territoriale
- ✓ Création de poste (le cas échéant)
- ✓ Déclaration de vacance d'emploi
- ✓ Reprise de services (le cas échéant)
- ✓ Arrêté individuel de nomination suite concours



## Promotion interne et nomination suite concours



Mise à jour de la délibération du RIFSEEP le cas échéant  
( après avis du CST)



Martine est aide-soignante de classe normale dans un EHPAD relevant de la fonction publique hospitalière. Une collectivité territoriale souhaite la recruter comme fonctionnaire, quelles sont les différentes options possibles ?



**Une mutation**



**Une intégration directe**



**Un détachement**

La mutation

La mutation concerne le recrutement d'un agent titulaire qui va exercer ses fonctions dans le même grade auprès d'une autre collectivité territoriale ou d'un établissement public et relevant de la même fonction publique.



**Mairie de Parthenay**



**Mairie de Niort**

# Le détachement

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emploi d'origine.

Au sein d'une même fonction publique



OU

Au sein d'une autre fonction publique





## Le détachement

Réponse

- Pendant le détachement, l'agent déroule une double carrière, à la fois dans sa collectivité ou administration d'accueil et dans sa collectivité d'origine. L'agent continue de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite dans son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine.
- Le détachement peut être de courte durée (inférieur ou égal à 6 mois) ou de longue durée (supérieur à 6 mois mais inférieur ou égal à 5 ans).
- Le détachement s'effectue dans un cadre d'emplois ou dans un corps de même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers.
- À la fin de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter le renouvellement de son détachement (pour les détachements de longue durée), peut intégrer son cadre d'emploi ou son corps d'accueil ou la réintégration dans son cadre d'emploi.



## L'intégration directe

L'intégration directe permet de changer de corps ou cadre d'emplois sans passer par l'étape préalable du détachement.

**Au sein d'une  
même fonction  
publique**

**Au sein d'une autre  
fonction publique  
( Etat, hospitalière,  
territoriale)**

**Dans un cadre  
d'emplois ou dans  
un corps de même  
catégorie et de  
niveau comparable**



Jacques arrive au terme d'une première période de cinq années de disponibilité pour convenances personnelles.  
Quelles options s'offrent à lui ?



**Renouvellement de sa disponibilité  
pour un an**



**Réintégrer sa collectivité d'origine pour  
une durée de 12 mois minimum**



**Réintégrer sa collectivité d'origine et  
demande une mutation dans une autre  
collectivité**



**Démissionner et perdre son statut de  
fonctionnaire**



## Régime de la disponibilité pour convenances personnelles après l'entrée en vigueur du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 :

En activité dans la FP

5 ans de dispo pour convenances personnelles

Au minimum 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique

5 ans de dispo pour convenances personnelles

Réintégration dans la FP

### CE QU'IL FAUT RETENIR :

- Un fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans ne peut à l'issue de ces 5 années demander le renouvellement de sa disponibilité. Il n'a d'autres choix que de :
  - réintégrer la fonction publique et accomplir une durée minimale de 18 mois de services effectifs continus afin de pouvoir renouveler sa disponibilité.
  - démissionner et renoncer à son statut de fonctionnaire
- Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par les textes.
- La disponibilité n'est pas une position faisant obstacle à la mutation. Elle peut intervenir en cours de disponibilité ou à l'issue de celle-ci. Par principe, il revient à la collectivité d'origine de réintégrer l'agent afin que celui-ci puisse muter. Si cette dernière ne dispose pas d'un poste vacant, la réintégration pourra alors se faire directement auprès de la collectivité d'accueil.



Sylvie est en disponibilité pour convenances personnelles depuis 4 ans et demande sa réintégration à l'issue de cette période. Que dois-je faire ?

Je dois réintégrer l'agent sur son poste

Je réintègre l'agent sur un autre poste

Je refuse la réintégration et je supprime le poste de l'agent

Je ne peux pas réintégrer l'agent car son poste est occupé par un autre agent



## Réintégration suite à une disponibilité pour convenances personnelles

**Disponibilité  
inférieure ou égale  
à 3 ans**



L'agent doit être réintégré à l'une des 3 premières vacances d'emplois. Si la réintégration n'est pas intervenue à l'une des deux premières vacances, elle devra intervenir de plein droit à la troisième vacance d'emploi correspondant au grade de l'agent.

**Disponibilité  
supérieure à 3 ans**



Aucune disposition expresse n'encadre la réintégration dans cette hypothèse. La réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable.

**La réintégration peut être effectuée dans tout emploi correspondant au grade de l'agent. La collectivité n'est nullement obligée de procéder à la réintégration dans l'emploi d'origine.**



## Réintégration suite à une disponibilité pour convenances personnelles

### ✗ Si aucun poste n'est vacant

Le fonctionnaire qui ne peut être réintégré faute de poste vacant est **maintenu en disponibilité** et peut, sous réserve de remplir les conditions, prétendre au versement l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Si la collectivité ne peut pas proposer à l'agent un emploi pour sa réintégration, elle est tenue d'avertir le centre de gestion afin qu'il propose au fonctionnaire tout emploi vacant correspondant à son grade.



L'occupation d'un poste par un agent contractuel ne peut pas justifier un motif de refus de réintégration. L'agent fonctionnaire est prioritaire.

# VI - INFORMATIONS DIVERSES

---

---



**CALENDRIER DES CST**

**Mardi 2 SEPTEMBRE 2025**

Date limite de réception des dossiers :  
31 juillet 2025

**Mardi 7 OCTOBRE 2025**

Date limite de réception des dossiers :  
9 septembre 2025

**Mardi 4 NOVEMBRE 2025**

Date limite de réception des dossiers :  
7 octobre 2025

**CALENDRIER DES CAP/CCP**

**LUNDI 7 JUILLET 2025**

Date limite de dépôt des dossiers  
vendredi 6 juin 2025

**LUNDI 6 OCTOBRE 2025**

Date limite de dépôt des dossiers  
vendredi 5 septembre 2025

**LUNDI 8 DECEMBRE 2025**

Date limite de dépôt des dossiers  
vendredi 7 novembre 2025



## En route pour 2026... LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Les **prochaines élections professionnelles** destinées au renouvellement général des instances de dialogue social des trois versants de la fonction publique auront lieu **fin 2026**.

Septembre à  
décembre 2025

Mise à jour des  
carrières

Toute au long de l'année 2026

Mise à jour des carrières et coordonnées  
postales des agents

1er janvier 2026  
**DETERMINATION  
DES EFFECTIFS**

# Réseau Départemental des Secrétaires généraux de mairie

---

---



# Accompagnement vers la cybersécurité

---

---



# Etat des lieux de la maturité des collectivités en matière de cybersécurité

---



# La maturité des collectivités en matière de cybersécurité

Le dispositif national d'assistance cybermalveillance.gouv.fr a publié lors du Salon des Maires 2024 sa troisième étude sur la maturité des collectivités en matière de cybersécurité.

Il ressort que les collectivités restent des cibles majeures, et ce **peu importe leur taille.**

1 sur 10 déclare avoir été victime d'une ou de plusieurs cyberattaques au cours des 12 derniers mois.

- L'hameçonnage reste la cause principale dans 30 % des cas
- Le téléchargement d'un virus à 12 %
- La faille de sécurité non corrigée

---

**45 % des collectivités attaquées n'en connaissent pas la cause.**

# Cartographie des acteurs institutionnels de la cybersécurité

---

---



# GESTION DE CRISE & CHAINES CYBER : SYNTHÈSE DE L'ORGANISATION EUROPEENNE ET FRANÇAISE LIÉE À LA SÉCURITÉ NUMÉRIQUE

## DISPOSITIFS CYBER

**Organisation du Traité de l'Atlantique Nord OTAN**

La NATO Communications and Information Agency (NCIA), fournit aux pays de l'Alliance les moyens de communiquer. Elle est assistée par l'Agence unique d'acquisition des moyens de l'opérateur Interne Cyber de l'OTAN. Le NCIRC lui est rattaché.

**NCIRC**

La Capacité OTAN de réaction aux Incidents Informatiques, le NCIRC coopère étroitement avec le CERT-EU. Fort de quelques 200 experts, elle assure la protection des SI de l'Alliance en temps de paix et en temps de crise. D'ici 2023, un Centre des cyberopérations (CyCO) devrait être également intégré à la chaîne de commandement de l'OTAN.

Au sein de la DRMA, le Centre de recherche et d'analyse cyber concourt à informer, éclairer, renseigner les autorités dans leurs décisions, notamment relatives aux opérations sur théâtres extérieurs.

**DRM**

La 803<sup>ème</sup> compagnie de Transmissions (803<sup>ème</sup> CTIS), est une compagnie spécialisée en LIU. Placée sous l'autorité fonctionnelle conjointe de l'Armée de Terre (Armée Terre) et du COMCYBER (Mission Terre). Elle contribue à la LIU en opération.

**AMMEX DE TERRE**

L'ensemble des états-majors, directions et services (EMDS) rattachés au ministère des Armées, animent chacun une chaîne SI et LIU. Placés sous l'autorité fonctionnelle d'un COMCYBER (COMCYBER Terre, Air, et ALCYBER pour la Marine). Les 3 armées disposent de centres techniques dédiés (ESOC pour l'Armée de Terre, et les SOC travaillent en étroite collaboration avec le GCA/CALUD et en mesure d'armer des GIC.

**ARMÉE DE TERRE**

Le COMCYBER assure la protection des systèmes d'information placés sous la responsabilité du chef d'état-major des armées en sa qualité d'autorité qualifiée pour la sécurité des systèmes d'information et la conduite de la défense du ministère des Armées. Pour l'exercice de ses missions de **lutte Informatique Défensive (LIU)**, le COMCYBER dispose d'un état-major et d'un centre cyber opérationnel (CCO) et a une autorité sur différents organismes spécialisés : le groupement cyberdéfense des armées (GCA) qui regroupe le GCA/CALUD, GCA/CPDC, GCA/CASS ; les groupements d'intervention cyber (GIC) et SOC. A noter également : les activités de **lutte Informatique Offensive (LIO)** désignant l'ensemble des actions entreprises dans le cyberespace visant à produire des effets à l'encontre d'un système adverse, pour en altérer la disponibilité ou la confidentialité des données.

**POLE D'EXCELLENCE CYBER**

Le Pôles d'Excellence Cyber (PEC) et CyberDefence Factory sont deux exemples qui témoignent de l'importance du partenariat public-privé en matière de cybersécurité et cyberdéfense. Dans ce cadre, la convention cyber impliquant 8 grands maîtres d'œuvre industriels et principaux équipementiers du militaire a été construite une chaîne cyber défensive « de bout en bout ».

Le Conseil de l'Europe aide à protéger les sociétés contre les menaces de la cybercriminalité via la **Convention de Budapest**, qui reste encore aujourd'hui le cadre juridique international contraignant de référence pour les différentes législations nationales, mais aussi via son comité de la convention sur la cybercriminalité (T-CY) ou encore son bureau du programme sur la cybercriminalité (C-PMOC).

**CONSEIL DE L'EUROPE**

L'Alliance a pour principale fonction la défense collective, la gestion de crise et la sécurité coopérative. Des équipes de réaction rapide de l'OTAN peuvent intervenir 24 h/24 au nom de la clause d'assistance mutuelle de l'article 5 du traité de l'Atlantique Nord (TAN).

**CCDCOE**

L'Etat-major de l'UE (EMUE), structure militaire intégrée à l'UE, est en mesure de fournir une expertise militaire et opérationnelle via sa division politique et plans (COH/CAIP) et sa division des systèmes d'information et de commandement (CS). Mais ce sont les structures de planification opérationnelle qui ont le charge de la conduite opérationnelle cyber dans les opérations ou la MPC pour les opérations à mandat non militaire.

Le Centre d'excellence de cyberdéfense coopérative, basé à Tallinn est le centre de l'OTAN spécialisé dans la recherche et l'éducation en élaborant notamment les règles de comportement dans le cyberespace et notamment la question de l'applicabilité du droit international aux cyberattaques employées dans le cadre de conflits armés via le **Manuel de Tallinn**. Les exercices européens de cyberdéfense de l'OTAN: Cyber Coalition et Locked Shields y sont organisés.

Rattachée à l'Etat-major des Armées (EMA), il faut souligner le rôle de la Direction Interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information (DIRSI) qui est un service Interarmées. Son centre d'outils de la sécurité des systèmes d'information (CASS) et le SOC DIRSI sont notamment impliqués dans la défense des SI du ministère des Armées, qu'il s'agisse concept, développe et protégé.

La DIRSI appuie le CPCC lors des opérations, mais également les 3 armées et les autres directions et organismes.

**CPCC**

Le CCO évalue le niveau de menace dans le but de fixer ensuite le stade d'alerte de la chaîne défensive dans le cadre de la posture permanente de cyberdéfense (PPC). L'officier général commandant de la cyberdéfense (COCCYBER) fixe le stade d'alerte à adopter par la chaîne défensive, en lien avec le SCOPS de l'EMA et le HFCDS.

**COMMANDEMENT DE CYBERCYBER**

La DGA est le maître d'ouvrage des programmes d'armement. La DGA-Matériaux de l'Information (DGA-MI) est en charge de concevoir les armes cyberdéfenses au profit du ministère des Armées, que ce soit pour les services de renseignement ou pour les forces du COMCYBER. Elle peut également appuyer le GCA/CALUD ou être chargée de certaines tâches d'expertise technique, notamment via son pôle SI.

**COMMANDEMENT DE CYBERCYBER**

Le COMCYBER assure la protection des systèmes d'information placés sous la responsabilité du chef d'état-major des armées en sa qualité d'autorité qualifiée pour la sécurité des systèmes d'information et la conduite de la défense du ministère des Armées. Pour l'exercice de ses missions de **lutte Informatique Défensive (LIU)**, le COMCYBER dispose d'un état-major et d'un centre cyber opérationnel (CCO) et a une autorité sur différents organismes spécialisés : le groupement cyberdéfense des armées (GCA) qui regroupe le GCA/CALUD, GCA/CPDC, GCA/CASS ; les groupements d'intervention cyber (GIC) et SOC. A noter également : les activités de **lutte Informatique Offensive (LIO)** désignant l'ensemble des actions entreprises dans le cyberespace visant à produire des effets à l'encontre d'un système adverse, pour en altérer la disponibilité ou la confidentialité des données.

**POLE D'EXCELLENCE CYBER**

Le Pôles d'Excellence Cyber (PEC) et CyberDefence Factory sont deux exemples qui témoignent de l'importance du partenariat public-privé en matière de cybersécurité et cyberdéfense. Dans ce cadre, la convention cyber impliquant 8 grands maîtres d'œuvre industriels et principaux équipementiers du militaire a été construite une chaîne cyber défensive « de bout en bout ».

En cas de crise ou incident majeur, la coordination pour effectuer dans le cadre du système d'alerte rapide **ARBUS** au sein de la Commission, tend à ce que le Conseil de l'UE assure la coordination politique via le dispositif intégré pour une réaction au niveau politique dans les situations de crise (IPC). Enfin, lorsque la crise comporte d'importantes implications liées à la politique extérieure ou à la politique de sécurité et de défense commune (PDC), le système de réponse aux crises (SIRC) du Service européen pour l'action extérieure (SEAE) pourra être activé, tout comme les services de renseignement, NITEX et EUMS INT, dans le cadre de la capacité unique de renseignement (EUAC).

**Union Européenne ACTION EXTERIEURE**

La Commission a adopté en 2017 une recommandation : le **Bleuprint**, définissant les procédures de coopération et d'échanges européens pour la gestion des incidents majeurs et des crises cyber. La commission au marché intérieur est en charge du renforcement de la cybersécurité de l'Europe, la sécurité des réseaux et des systèmes d'information, des mécanismes d'urgence en cas de cyber-incident et du déploiement de l'unité commune pour la cybersécurité (Joint Cyber Unit).

**enisa**

L'Agence européenne de la sécurité des réseaux et de l'information (ENISA) conseille et assiste la Commission et les Etats membres en matière de sécurité de l'information. Son rôle se renforce, notamment en matière de certification et d'organisation d'aides.

**EUROPOL EC3**

Le MEAE assure le lien avec les homologues étrangers. Il appuie sur son Centre de crise et de soutien (CCS), la Cellule Interministérielle d'aide aux victimes (CIAV), mais également le réseau de diplomates et de sécurité en lien avec l'ANSSI.

**AGENCE NATIONALE DE LA SECURITE DES SYSTEMES D'INFORMATION (ANSSI)**

Rôles : anticipation, détection de la menace, réponse aux incidents, opération de cyberdéfense couverte à ce niveau. Sous-direction des opérations (SDO) : assure au niveau opérationnel et tactique la défense des systèmes numériques d'intérêt pour la nation.

**BRIGADE D'ENQUÊTES SUR LES TRAQUES AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION (BEFTI)**

Rattachée à la préfecture de police de Paris, elle lutte contre la cybermenace à Paris et en petite couronne. Elle traite principalement des atteintes aux systèmes de traitement automatisés de données.

**PRESTATAIRE DE REPONSE AUX INCIDENTS DE SECURITE QUALIFIES (PRIS)**

Le secteur privé est fortement impliqué en matière de défense des SI, en témoigne la mise en place de la qualification des prestataires de réponse aux incidents de sécurité qualifiés (PRIS) par l'ANSSI, mais également le dispositif national **CYBERMALVEILLANCE COUM FR** (Antenne et plateforme de renseignement numérique de prévention ou risque numérique et d'assistance aux victimes piloté par le GIP ACYMA qui permet la mise en relation entre les victimes (PIR/PIIS et citoyens) et services professionnels de sécurité informatique ou bien la Brigade du numérique (BNUMI) de la gendarmerie nationale. A noter la naissance du label **SEC** pour la reconnaissance des services de sécurité informatique et le rôle de la recherche dans le développement des capacités de réponse.

**SEC**

En cas de crise ou incident majeur, la coordination pour effectuer dans le cadre du système d'alerte rapide **ARBUS** au sein de la Commission, tend à ce que le Conseil de l'UE assure la coordination politique via le dispositif intégré pour une réaction au niveau politique dans les situations de crise (IPC). Enfin, lorsque la crise comporte d'importantes implications liées à la politique extérieure ou à la politique de sécurité et de défense commune (PDC), le système de réponse aux crises (SIRC) du Service européen pour l'action extérieure (SEAE) pourra être activé, tout comme les services de renseignement, NITEX et EUMS INT, dans le cadre de la capacité unique de renseignement (EUAC).

En cas de crise ou incident majeur, la coordination pour effectuer dans le cadre du système d'alerte rapide **ARBUS** au sein de la Commission, tend à ce que le Conseil de l'UE assure la coordination politique via le dispositif intégré pour une réaction au niveau politique dans les situations de crise (IPC). Enfin, lorsque la crise comporte d'importantes implications liées à la politique extérieure ou à la politique de sécurité et de défense commune (PDC), le système de réponse aux crises (SIRC) du Service européen pour l'action extérieure (SEAE) pourra être activé, tout comme les services de renseignement, NITEX et EUMS INT, dans le cadre de la capacité unique de renseignement (EUAC).

La Commission a adopté en 2017 une recommandation : le **Bleuprint**, définissant les procédures de coopération et d'échanges européens pour la gestion des incidents majeurs et des crises cyber. La commission au marché intérieur est en charge du renforcement de la cybersécurité de l'Europe, la sécurité des réseaux et des systèmes d'information, des mécanismes d'urgence en cas de cyber-incident et du déploiement de l'unité commune pour la cybersécurité (Joint Cyber Unit).

**CERT-EU**

Le CERT-EU, Computer Emergency Response Team de l'UE intervient en cas d'urgence informatique via une équipe permanente au siège des Institutions européennes. Elle coopère notamment avec les CERTs des Etats membres. Le **CERTS Network** est le réseau des CERT européens.

**EUROJUST**

L'European Union Agency for Criminal Justice Cooperation (Europol) a pour principales missions la coordination des enquêtes et des poursuites, et la coopération entre les autorités des Etats membres. Elle cherche à rendre plus efficaces ces enquêtes et poursuites, notamment en matière de lutte contre la cybercriminalité.

**EUROJUST**

Soutenu par Eurojust, l'European Judicial Cybercrime Network (EJCN) forme un réseau de procureurs et de spécialistes de cybercriminalité à visée à rendre plus efficaces les enquêtes et poursuites engagées en matière de cybercrime en améliorant la coopération entre autorités judiciaires des Etats membres.

**EUROJUST**

Le FSI des ministères sociaux prête la cellule d'accompagnement **Cybersécurité des Structures de Santé** (ACSS), structure nationale d'assistance et d'appui pour les ARS et autres structures de santé. Le FSI peut compter sur l'agence du numérique en santé et le portail <https://www.cyberveillee.santepublique.fr>. Les signalements remontent également des ARS vers l'ANSSI via l'ANSSI et notamment grâce au portail signalement.santepublique.fr.

**EUROJUST**

Le COBER, est le centre opérationnel de Berçy, mis en œuvre par le service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité. Il coordonne l'action du réseau de gestion de crise des ministères économiques et financiers. Si la crise a un fort impact sur la vie économique du secteur d'activités d'importance vitale de mettre en œuvre la cellule de continuité économique (CC).

**EUROJUST**

Le COBER, est le centre opérationnel de Berçy, mis en œuvre par le service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité. Il coordonne l'action du réseau de gestion de crise des ministères économiques et financiers. Si la crise a un fort impact sur la vie économique du secteur d'activités d'importance vitale de mettre en œuvre la cellule de continuité économique (CC).

**EUROJUST**

Le COBER, est le centre opérationnel de Berçy, mis en œuvre par le service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité. Il coordonne l'action du réseau de gestion de crise des ministères économiques et financiers. Si la crise a un fort impact sur la vie économique du secteur d'activités d'importance vitale de mettre en œuvre la cellule de continuité économique (CC).

Le COBER, est le centre opérationnel de Berçy, mis en œuvre par le service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité. Il coordonne l'action du réseau de gestion de crise des ministères économiques et financiers. Si la crise a un fort impact sur la vie économique du secteur d'activités d'importance vitale de mettre en œuvre la cellule de continuité économique (CC).

## DISPOSITIFS DE CRISE

**EUROJUST**

L'European Union Agency for Criminal Justice Cooperation (Europol) a pour principales missions la coordination des enquêtes et des poursuites, et la coopération entre les autorités des Etats membres. Elle cherche à rendre plus efficaces ces enquêtes et poursuites, notamment en matière de lutte contre la cybercriminalité.

**EUROJUST**

Soutenu par Eurojust, l'European Judicial Cybercrime Network (EJCN) forme un réseau de procureurs et de spécialistes de cybercriminalité à visée à rendre plus efficaces les enquêtes et poursuites engagées en matière de cybercrime en améliorant la coopération entre autorités judiciaires des Etats membres.

**EUROJUST**

Le FSI des ministères sociaux prête la cellule d'accompagnement **Cybersécurité des Structures de Santé** (ACSS), structure nationale d'assistance et d'appui pour les ARS et autres structures de santé. Le FSI peut compter sur l'agence du numérique en santé et le portail <https://www.cyberveillee.santepublique.fr>. Les signalements remontent également des ARS vers l'ANSSI via l'ANSSI et notamment grâce au portail signalement.santepublique.fr.

**EUROJUST**

Le COBER, est le centre opérationnel de Berçy, mis en œuvre par le service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité. Il coordonne l'action du réseau de gestion de crise des ministères économiques et financiers. Si la crise a un fort impact sur la vie économique du secteur d'activités d'importance vitale de mettre en œuvre la cellule de continuité économique (CC).

**EUROJUST**

Le COBER, est le centre opérationnel de Berçy, mis en œuvre par le service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité. Il coordonne l'action du réseau de gestion de crise des ministères économiques et financiers. Si la crise a un fort impact sur la vie économique du secteur d'activités d'importance vitale de mettre en œuvre la cellule de continuité économique (CC).

**EUROJUST**

Le COBER, est le centre opérationnel de Berçy, mis en œuvre par le service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité. Il coordonne l'action du réseau de gestion de crise des ministères économiques et financiers. Si la crise a un fort impact sur la vie économique du secteur d'activités d'importance vitale de mettre en œuvre la cellule de continuité économique (CC).

**EUROJUST**

Le COBER, est le centre opérationnel de Berçy, mis en œuvre par le service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité. Il coordonne l'action du réseau de gestion de crise des ministères économiques et financiers. Si la crise a un fort impact sur la vie économique du secteur d'activités d'importance vitale de mettre en œuvre la cellule de continuité économique (CC).

Le COBER, est le centre opérationnel de Berçy, mis en œuvre par le service du haut fonctionnaire de défense et de sécurité. Il coordonne l'action du réseau de gestion de crise des ministères économiques et financiers. Si la crise a un fort impact sur la vie économique du secteur d'activités d'importance vitale de mettre en œuvre la cellule de continuité économique (CC).

# Accompagnement vers la cybersécurité

Ressources Régionales

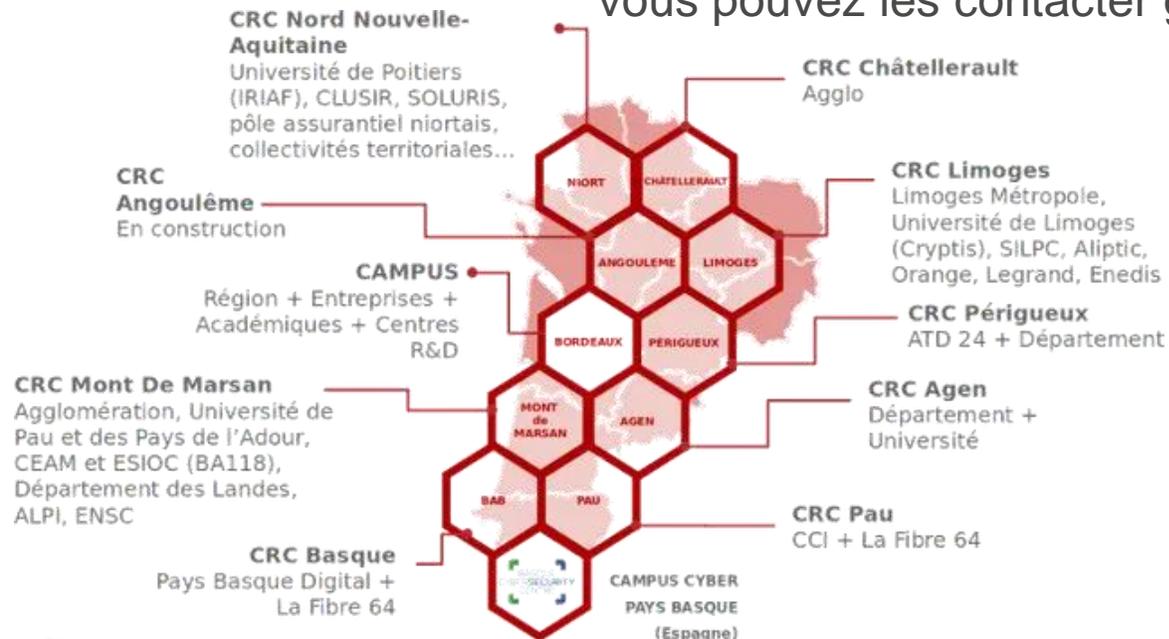


CAMPUS RÉGIONAL DE  
CYBERSÉCURITÉ ET DE  
CONFIANCE NUMÉRIQUE  
**Nouvelle-Aquitaine**

Le campus régional de cybersécurité de Bordeaux (CampusCyber) est l'un des 12 Computer Security Incident Response Team (CSIRT) régionaux. Les CSIRT sont pilotés par l'ANSSI

CENTRE DE  
RÉPONSE AUX  
INCIDENTS  
CYBER  
**Nouvelle-Aquitaine**

Le CampusCyber héberge le Centre de Réponses aux Incidents de Nouvelle-Aquitaine (CRIC-NA) traite sur le plan technique les incidents de cybersécurité concernant les collectivités, les organismes publics, les PME, les ETI, ou les associations nationales à ancrage régional en apportant une réponse technique aux victimes de cyber attaque. vous pouvez les contacter gratuitement au : **0805 2929 40**



Le CDG79 est identifié par le CampusCyber de Nouvelle-Aquitaine en tant qu'interlocuteur privilégié sur les sujets de cybersécurité pour les collectivités des Deux-Sèvres.

Le CDG79 est partenaire du Centre de Ressource Nord Nouvelle-Aquitaine présent à Niort-tech

# Accompagnement vers la cybersécurité

Ce que pourra proposer le CDG79 dans le cadre d'une démarche expérimentale

## 1 – Sensibiliser et communiquer

- Création d'une page de sensibilisation à la cybersécurité sur le site Internet du CDG79
- Intégrer des informations sur la cybersécurité dans les brèves
- Participer aux actions du Centre de Ressources avec NiortTech
- Animer des ateliers d'informations avec le concours de la Gendarmerie, l'ANSSI, la préfecture, ...

## 2 – Accompagnement vers la mise en œuvre de premières mesures

- Le dispositif de l'ANSSI, « MonAideCyber », permet de rencontrer les collectivités pour proposer un diagnostic de sécurité gratuit. Il permet de mesurer le niveau de maturité d'une organisation et de proposer une liste d'actions prioritaires à mettre en place dans les 6 mois.

## 3 – Expérimenter la mise en œuvre de premières mesures

- Proposer directement des mesures de prévention

# PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

---

---



# La PSC : santé et prévoyance

Dispositions générales

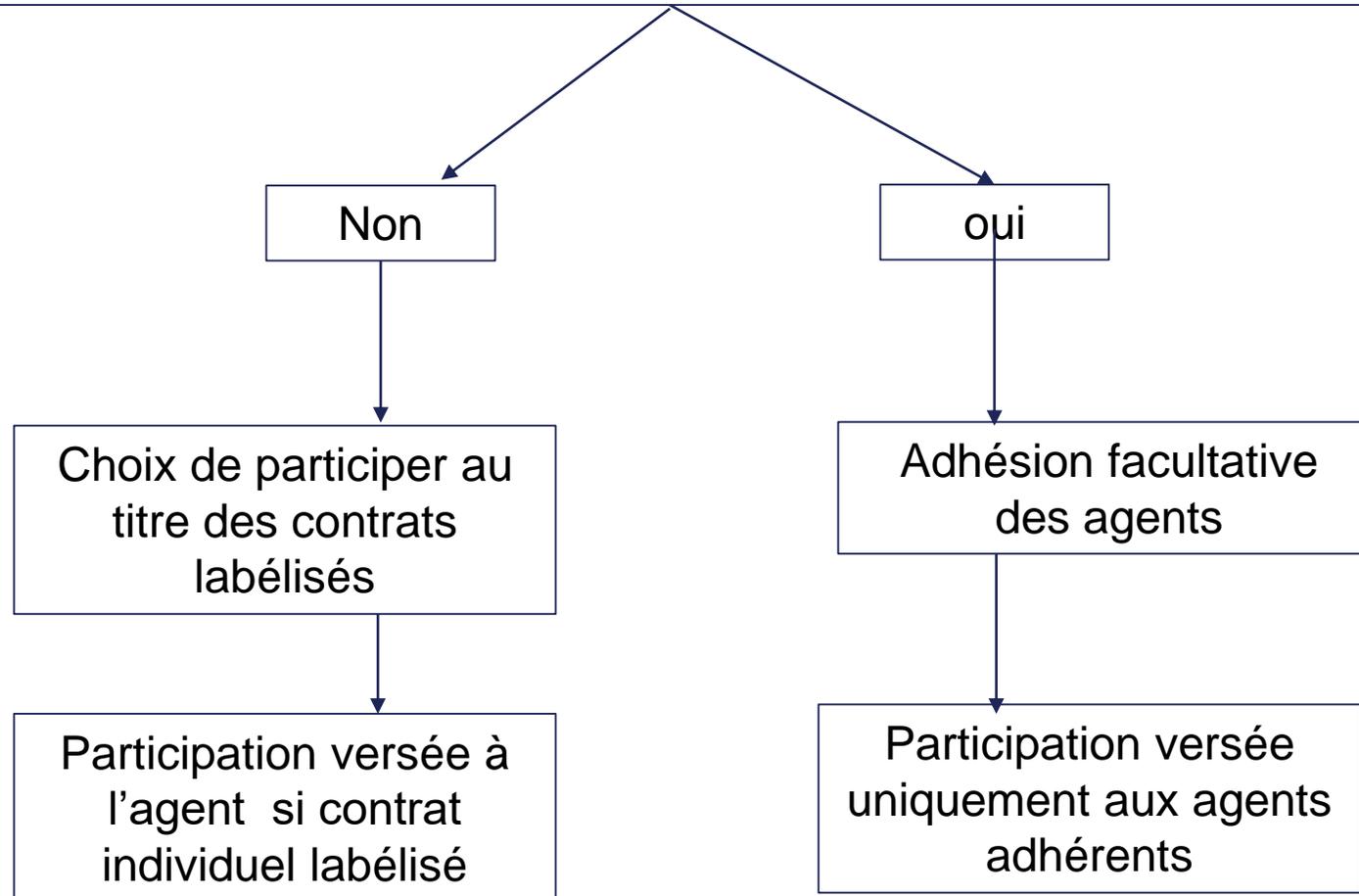


## Les Employeurs pourront adhérer aux contrats Santé et Prévoyance aux conditions suivantes, et selon les deux situations :

- **Situation 1.** Les Employeurs peuvent adhérer à tout moment pendant la durée de validité du présent contrat **dès lors que les caractéristiques quantitatives et qualitatives de leur population à assurer (fichiers statistiques complétés par leurs soins) ont été jointes au dossier de consultation des entreprises (DCE).**
  - **Situation 2.** A défaut de communication des fichiers statistiques précités, les Employeurs devront adresser à l'Assureur, par l'intermédiaire du CDG, ces données sur la base d'un fichier statistique. Après étude, l'Assureur adresse au CDG les taux de cotisation applicables aux garanties qui sont :
    - Soit identiques aux taux de cotisation mutualisés du présent contrat,
    - Soit d'un niveau supérieur si les données statistiques ne permettent pas le maintien par l'Assureur des taux de cotisation mutualisés sans impact futur sur le résultat technique du présent contrat.
- 
-

**Choix du dispositif de participation pour les risques santé et prévoyance pour répondre à l'obligation du 01/01/2026 : des contrats collectifs à adhésion facultative pour les agents**

Adhésion des collectivités à la convention de participation du CDG79



*Obligation des employeurs publics de proposer un dispositif de participation au titre de la PSC au 01/01/2026.*

## Obligation pour les employeurs de verser une participation

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour les risques prévoyance :  
Montant plancher de 7 €
- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour les risques santé  
Montant plancher de 15 €

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent moduler leur participation dans un but d'intérêt social, en prenant en compte le revenu des agents et, le cas échéant, leur situation familiale. Le « but d'intérêt social » consiste à favoriser les personnels aux revenus les moins élevés en prenant en compte, le cas échéant, la situation familiale, à l'instar de ce qui est prévu en matière d'action sociale par l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

La participation constitue une aide à la personne, sous forme d'un **montant unitaire** par agent, et vient en déduction de la cotisation ou de la prime due par les agents.

Le montant de la participation ne peut excéder le montant de la cotisation.

---

---

# La PSC : santé et prévoyance

Présentation des garanties

---



# Le contrat collectif prévoyance

À adhésion facultative pour les agents



<b>Garanties minimales obligatoires</b>	
<b>Incapacité de travail</b>	
<b>Versement d'indemnités journalières à compter :</b> - du passage à demi-traitement (agents fonctionnaires), - 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 (agents contractuels)	90% du revenu net
<b>Invalidité permanente</b>	
<b>Versement <u>d'une rente mensuelle</u> 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) :</b>	
- <b>Agents affiliés à la CNRACL qui sont bénéficiaires d'une retraite pour invalidité quel que soit le taux d'invalidité</b>	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

**Garanties complémentaires à adhésion facultative  
(L'agent peut adhérer à une ou plusieurs garanties)**

### Complément incapacité de travail

Versement d' <b>indemnités journalières</b> pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement en cas de placement en congé de maladie ordinaire	<b>Non garanti *</b>
Versement d' <b>indemnités journalières</b> pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement <b><u>en cas de placement en congés de longue maladie, longue durée et grave maladie</u></b>	<b>90% du revenu net</b>

### Perte de retraite

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>
---	---

### Décès toutes causes et PTIA

Versement d'un <b>capital décès</b> , 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 annuel brut</b>
--	-----------------------------------

#### Remarque :

- **L'Assureur intervient en cas de maintien ou de suspension du régime indemnitaire,**
- **Les plafonds d'indemnisation sont à considérer en net des prélèvements sociaux (CSG et CRDS), c'est-à-dire que l'Assureur doit verser à l'Assuré le pourcentage de prestation indiqué dans le tableau des garanties.**

*\*Pas de complément de perte des 10% en plein traitement (Loi de finances 2025 art 189 - application au 1<sup>er</sup> mars 2025.*

*\*PMSS :plafond mensuel de la sécurité sociale : au 01/01/2025 : 3 925 €*

	<b>Droits à rémunération</b>	<b>Dispositions / Régime indemnitaire (maxi)</b>
<b>Congé de maladie ordinaire</b>	3 mois : 90% 9 mois : 50%	3 mois : 90% 9 mois : 50%
<b>Congé de longue maladie Congé de grave maladie</b>	1 an : 100% 2 ans : 50%	1 an : 33% 2 ans : 60%
<b>Congé de longue durée</b>	3 ans : 100% 2 ans : 50%	Néant

**Fonctionnaires  
CNRACL ou  
fonctionnaires  
détachés de l'Etat**

- Congé de maladie ordinaire (CMO),
- Congé de longue maladie (CLM),
- Congé de longue durée (CLD),
- Maintien du demi-traitement dans l'attente d'une décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite selon les dispositions des articles 17 et 37 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987,
- Disponibilité d'office (DO) pour raison de santé prévue à l'article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, avec versement des indemnités journalières de coordination (article 4 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960) ou versement de l'AIT (article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960), y compris la période d'instruction de la demande,
- Temps partiel pour raison thérapeutique (régime indemnitaire uniquement).

#### Fonctionnaires IRCANTEC

- Congé de maladie ordinaire (CMO),
- Congé de grave maladie (CGM),
- Maintien du demi-traitement dans l'attente d'une décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite selon les dispositions des articles 17 et 37 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987,
- Disponibilité d'office (DO) pour raison de santé prévue à l'article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, avec versement des indemnités journalières de coordination (article 4 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960),
- Accident du travail et maladie professionnelle,
- Temps partiel pour motif thérapeutique.

<b>Contractuels de droit public IRCANTEC</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Congé de maladie ordinaire (CMO)</li><li>- Congé de grave maladie (CGM),</li><li>- Arrêt de travail pour maladie et accident,</li><li>- Accident du travail et maladie professionnelle,</li><li>- Temps partiel pour motif thérapeutique.</li></ul>
<b>Contractuels de droit privé</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Arrêt de travail pour maladie et accident,</li><li>- Accident du travail et maladie professionnelle,</li><li>- Temps partiel pour motif thérapeutique.</li></ul>

## Les évènements assurés au titre la garantie incapacité

Assurés	Franchise	Durée d'indemnisation
<b>Fonctionnaires CNRACL et détachés de l'Etat</b>	Période de plein traitement en congés pour raison de santé, et période de 90 % pour le congé de maladie ordinaire.	<b>1 095 indemnités journalières</b> versées par l'Assureur.
<b>Fonctionnaires IRCANTEC</b>	Période de plein traitement en congés pour raison de santé, et période de 90 % pour le congé de maladie ordinaire.	
<b>Contractuels de droit public IRCANTEC</b>	3 jours.	
<b>Contractuels de droit privé IRCANTEC</b>	3 jours.	

La période de franchise est calculée sur la base des 365 jours discontinus ou continus qui précèdent l'arrêt de travail.

L'Assureur verse aux Assurés les indemnités journalières pendant toutes les périodes indemnisées par l'Employeur et/ou par la Sécurité sociale, et dans la limite de 1 095 indemnités journalières.

**Par dérogation, l'Assureur intervient dès le premier jour d'arrêt de travail pour le régime indemnitaire uniquement en cas de mention dans les conditions particulières. Les prestations versées au titre de cette garantie ne sont pas incluses dans la limite des 1 095 indemnités journalières versées.**

Le service des indemnités journalières prend fin à effet :

- Soit du jour de la reprise d'activité de l'Assuré,
- Soit de la fin de l'indemnisation par l'Employeur pour l'Assuré soumis au régime spécial de la fonction publique territoriale, et/ou par l'Assurance maladie pour l'Assuré soumis au régime général de la Sécurité sociale,
- Soit de la liquidation d'une pension d'invalidité par le régime de base de l'Assuré,
- Soit à la date d'entrée en jouissance de la pension de retraite servie par le régime de base de l'Assuré,
- Soit au jour du décès de l'Assuré.

**La garantie invalidité permanente** a pour objet le versement d'une rente mensuelle qui :

- Pour les Assurés affiliés à la CNRACL ou au régime spécial pour les agents détachés de l'Etat, sont mis à la retraite pour invalidité,
- Pour les autres Assurés justifient :
  - En cas d'accident de la vie privée ou de maladie : d'un classement en 2ème catégorie (invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque) ou en 3ème catégorie (invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) selon l'article L341-4 du code de la Sécurité sociale
  - En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle : d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 % au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale.

**La garantie perte de retraite** : le versement d'un capital afin de compenser la perte de retraite consécutive à une invalidité permanente

**La garantie Décès- PTIA** : La garantie **décès toutes causes**, survenu à la suite d'un accident ou d'une maladie dans le cadre de la vie privée ou la vie professionnelle de l'assuré :

-Versement d'un **capital en cas de décès de l'assuré** survenant tant que l'Assuré est dans l'effectif de l'Employeur, ou, à défaut, tant que l'Assuré bénéficie du versement d'une rente mensuelle d'invalidité par l'Assureur;

- Versement d'un **capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie de l'Assuré** (incapacité totale et définitive à se livrer à une quelconque activité + assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires) survenant avant la date d'entrée en jouissance de la pension de retraite servie par le régime de base de l'Assuré.

# Le contrat collectif santé

À adhésion facultative pour les agents



- **Les bénéficiaires actifs** en qualité d'agents fonctionnaires et contractuels de droit public ou de droit privé dans l'effectif de l'employeur, même à temps non-complet, y compris agents détachés, ou mis à disposition
- **Les bénéficiaires retraités** en qualité de titulaire d'une pension de retraite de droit direct d'un régime de base, **qui étaient auparavant agents fonctionnaires et contractuels de droit public ou de droit privé dans l'effectif de l'employeur,**
- **Les bénéficiaires ayants-droit des actifs ou des retraités**

Les bénéficiaires ayants-droit peuvent adhérer à tout moment au contrat collectif.

***Le conjoint survivant et l'enfant orphelin du bénéficiaire actif ou retraité qui est décédé, titulaire d'une pension de réversion ou d'orphelin conserve, à sa demande, la qualité de bénéficiaire ayant-droit après le décès du bénéficiaire actif ou retraité. Sa demande d'adhésion est formulée dans le délai d'un an à compter du décès.***

Les garanties ont pour objet de financer les frais occasionnés par **une maladie, un accident ou une maternité.**

→ **4 niveaux de garantie :**

- Niveau de base (le minimum)
- Niveau intermédiaire
- Niveau élevé
- Niveau premium

→ **Un niveau identique à l'ensemble des bénéficiaires rattachés à l'adhésion de l'agent.**

→ **Une tarification différenciée selon les tranches d'âge :**

- enfant (gratuité à compter du 3<sup>ième</sup>)
- adulte actif de moins de 30 ans inclus
- adulte actif de 31 à 40 ans inclus
- adulte actif de 41 à 50 ans inclus
- adulte actif de 51 à 60 ans inclus
- adulte actif de plus de 61 ans inclus
- retraité

soins courants

Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties			
	N1	N2	N3	N4

**Prestations remboursées par l'Assurance maladie :**

Les dépassements tarifaires des médecins n'ayant pas adhéré aux dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées (DPTAM) sont pris en charge dans la double limite de 100% du tarif de responsabilité et des montants pris en charge pour les dépassements des médecins ayant adhéré à ces dispositifs, tel qu'indiqués ci-dessous, minorés de 20% du tarif de responsabilité. Les DPTAM sont des dispositifs ayant pour objet la maîtrise des dépassements d'honoraires des professionnels de santé conventionnés (CAS, OPTAM, OPTAM-CO...). La liste des professionnels adhérents à ces dispositifs est consultable sur : <http://annuaire.sante.ameli.fr>.

**Honoraires :**

Honoraires généralistes (consultations, visites) - Praticien adhérent à un DPTAM	100%	125%	150%	200%
Honoraires généralistes (consultations, visites) - Praticien non adhérent à un DPTAM	100%	105%	130%	180%
Honoraires spécialistes (consultations, visites) - Praticien adhérent à un DPTAM	100%	150%	200%	250%
Honoraires spécialistes (consultations, visites) - Praticien non adhérent à un DPTAM	100%	130%	180%	200%
Actes techniques médicaux et autres actes - Praticien adhérent à un DPTAM	100%	150%	200%	250%
Actes techniques médicaux et autres actes - Praticien non adhérent à un DPTAM	100%	130%	180%	200%
Imagerie médicale - Praticien adhérent à un DPTAM	100%	100%	150%	200%
Imagerie médicale - Praticien non adhérent à un DPTAM	100%	100%	130%	180%
Honoraires paramédicaux - auxiliaires médicaux (y compris sages-femmes)	100%	115%	125%	150%
Honoraires de séances d'accompagnement psychologique (article L162-58-1 CSS)	100%	100%	100%	100%
Analyse et examens de laboratoires	100%	100%	125%	150%
Frais de transport	100%	100%	100%	100%

**Médicaments :**

Médicaments :	Niveau de garanties			
	N1	N2	N3	N4
Médicaments à service médical rendu majeur ou important	100%	100%	100%	100%
Médicaments à service médical rendu modéré et certaines préparations magistrales	/	100%	100%	100%
Médicaments à service médical rendu faible	/	100%	100%	100%
Vaccins antigrippaux	100%	100%	100%	100%
Vaccins	100%	100%	100%	100%
Contraception sur prescription	100%	100%	100%	100%
<b>Matériel médical (sauf dentaire, optique, auditif)</b>				
Ensemble du matériel sur la liste des produits et prestations (LPP)	100%	200%	300%	400%
<b>Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :</b>				
Participation assuré actes > 120 Euros (par acte)	Garanti	Garanti	Garanti	Garanti
Pharmacie homéopathique (par an)	/	50 €	75 €	100 €
Pharmacie non remboursée (par an)	/	50 €	75 €	100 €
Médecines douces (par an)	/	100 €	150 €	200 €
Substituts nicotiniques	100%	150 €	150 €	150 €
Contraception non remboursée	50 €	50 €	100 €	200 €

## Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité

Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties			
	N1	N2	N3	N4

Les dépassements tarifaires des médecins n'ayant pas adhéré aux dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées (DPTAM) sont pris en charge dans la double limite de 100% du tarif de responsabilité et des montants pris en charge pour les dépassements des médecins ayant adhéré à ces dispositifs, tel qu'indiqués ci-dessous, minorés de 20% du tarif de responsabilité. Les DPTAM sont des dispositifs ayant pour objet la maîtrise des dépassements d'honoraires des professionnels de santé conventionnés (CAS, OPTAM, OPTAM-CO...). La liste des professionnels adhérents à ces dispositifs est consultable sur : <http://annuaire.sante.ameli.fr>.

**Prestations remboursées par l'Assurance maladie :**

Honoraires médicaux & chirurgicaux - Praticien adhérent à un DPTAM	100%	150%	200%	250%
Honoraires médicaux & chirurgicaux - Praticien non adhérent à un DPTAM	100%	130%	180%	200%
Actes de spécialités - Praticien adhérent à un DPTAM	100%	150%	200%	250%
Actes de spécialités - Praticien non adhérent à un DPTAM	100%	130%	180%	200%
Frais de séjour	100%	100%	100%	100%
Soins thermaux	100%	100%+150€	100%+200€	100%+250€

**Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :**

Participation du patient actes > 120 Euros	Garanti	Garanti	Garanti	Garanti
Forfait patient urgence (FPU, article L160-13 CSS)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait journalier psychiatrie	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait chambre particulière (par jour en durée non limitée)	/	60 €	80 €	100 €
Forfait frais accompagnant enfant moins de 16 ans (par jour et limité à 60 jours)	/	30 €	35 €	40 €
Amniocentèse	/	30 €	50 €	70 €

## Optique

Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties			
	N1	N2	N3	N4

Cette garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, cette dernière étant limitée à 100€. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, la garantie s'applique pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement par période annuelle (article R 871-2 du code de la Sécurité sociale).

**Prestations remboursées par l'Assurance maladie :****Équipement 100% santé appartenant à une classe à prise en charge renforcée**

Équipement complet

**Remboursement intégral****Équipement appartenant à une classe autre que celles à prise en charge renforcée**

Remboursement de l'équipement (limité à 100€ pour la monture) :

a) Équipement à verres simples	100 €	150 €	250 €	300 €
b) Équipement avec un verre mentionné au a) et un verre mentionné au c)	150 €	225 €	375 €	450 €
c) Équipement à verres complexes	200 €	300 €	500 €	600 €
d) Équipement avec un verre mentionné au a) et un verre mentionné au f)	150 €	225 €	375 €	450 €
e) Équipement avec un verre mentionné au c) et un verre mentionné au f)	200 €	300 €	500 €	600 €
f) Équipement à verres très complexes	200 €	300 €	500 €	600 €
Frais de lentilles remboursées (par an et par bénéficiaire) en complément du régime obligatoire. Cumulable avec le forfait lunette	100 €	150 €	200 €	400 €
Matériel pour amblyopie, prestations d'adaptation, autres suppléments optiques	100%	100%	100%	100%

**Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :**

Frais de lentilles non remboursées (par an et par bénéficiaire)	/	150 €	150 €	200 €
Chirurgie de l'œil (par œil)	/	200 €	300 €	400 €

Dentaire				
Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties			
	N1	N2	N3	N4
<i>Prestations remboursées par l'Assurance maladie :</i>				
Honoraires - Soins dentaires praticiens adhérent à un DPTAM	100%	125%	150%	200%
Honoraires - Soins dentaires non adhérent à un DPTAM	100%	105%	130%	200%
Traitement d'orthodontie	125%	200%	300%	400%
<i>Prothèses dentaires (y compris inlays-onlays et inlays core) :</i>				
Panier de soins <b>100% santé</b> sans reste à charge (convention article L 162-9 CSS) 	<b>Remboursement intégral</b>			
Panier de soins <b>aux tarifs maîtrisés</b>	125%	200%	300%	400%
Panier de soins <b>aux tarifs libres</b>	125%	200%	300%	400%
<i>Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :</i>				
Prothèses dentaires (par prothèse)	/	200 €	300 €	500 €
Traitement d'orthodontie (par semestre)	/	200 €	300 €	500 €
Parodontologie (par an)	/	100 €	300 €	500 €
Implants (forfait par implant limité à 3 implants / an)	/	100 €	300 €	600 €

La **base de remboursement de la Sécurité Sociale (BRSS)** aussi appelée **tarif de responsabilité de la Sécurité sociale (TRSS)** est la somme retenue par l'**Assurance maladie obligatoire** comme base de remboursement pour chaque acte médical.

Aides auditives				
Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties			
	N1	N2	N3	N4
La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de 4 ans.				
<b>Equipement 100% santé appartenant à une classe à prise en charge renforcée</b>				
Equipement complet	Remboursement intégral			
<b>Equipement appartenant à une classe autre que celles à prise en charge renforcée</b>				
Remboursement par aide auditive assuré de moins de 20 ans	100%	1 500 €	1 500 €	1 500 €
Remboursement par aide auditive assuré de plus de 20 ans	100%	1 000 €	1 250 €	1 500 €

Autres prestations				
Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties			
	N1	N2	N3	N4
<b>Prestations remboursées par l'Assurance maladie :</b>				
Actes de prévention (7 actes selon l'arrêté du 8 juin 2006) :				
Scellement des puits, sillons et fissures (enfant de moins de 14 ans)	100%	100%	100%	100%
Détartrage annuel complet	100%	100%	100%	100%
Bilan du langage (enfant de moins de 14 ans)	100%	100%	100%	100%
Dépistage hépatite B	100%	100%	100%	100%
Dépistage trouble de l'audition (personne de plus de 50 ans)	100%	100%	100%	100%
Ostéodensitométrie (personne de plus de 50 ans)	100%	100%	100%	100%
Vaccins (sur liste de l'arrêté du 8 juin 2006)	100%	100%	100%	100%
<b>Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :</b>				
Allocation enfant (naissance ou adoption, par enfant inscrit à l'adhésion)	200 €	200 €	200 €	200 €
Assistance	/	Oui	Oui	Oui

ex : consultation à 150 euros - la base de remboursement est fixée à 60 euros (selon les conventions entre professionnels de santé et l'assurance maladie)

$200\% \times 60 = 120$  (comprend les 60 euros de la sécurité sociale +montant assureur)

$150 - 120 = 30$  euros reste à charge

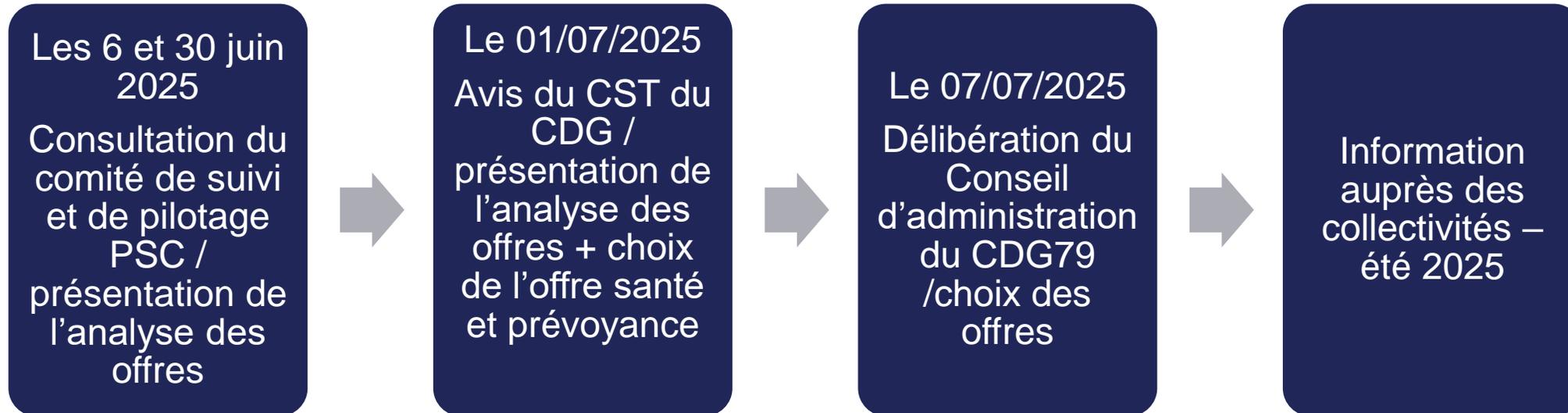
Les garanties sont exprimées pour la plupart en pourcentage, celui-ci correspond au taux total de remboursement. Ce taux s'applique sur la **base de remboursement** de l'acte (et non sur les frais réels).

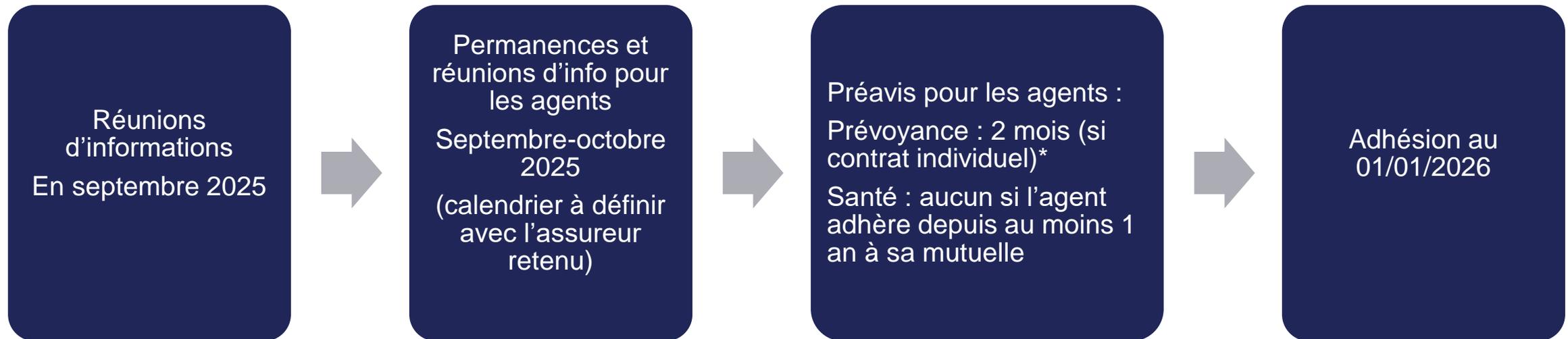
Si nous prenons l'exemple d'une garantie remboursée à « 200 % » ou « 200 % du TRSS » cela signifie que votre remboursement total (Sécurité Sociale + Complémentaire) pourra atteindre 200 % de la base de remboursement.

# La PSC : santé et prévoyance

Calendrier







**Avant le 31/07/25**  
**Envoi de la**  
**documentation**  
**début septembre**

Information des  
collectivités et Ets  
publics

☞ **Courrier d'information du CDG / choix de l'offre santé et de l'offre  
prévoyance + calendrier des réunions d'information**

**Le plus tôt possible**

Saisine du  
CST

☞ **Imprimé de saisine du CST / calendrier des séances  
du CST du CDG sur le site du cdg 79 : 02/09- 07/10 -  
04/11-09/12**

**A transmettre au CDG pour  
établir les documents  
contractuels**

Déclaration  
d'intention

☞ **Imprimé de déclaration d'intention**

**Après avis du CST, transmettre au CDG la  
délibération + pièces contractuelles + effectif  
au 01/01/2026**

Délibération pour  
adhérer à la  
convention de  
participation +  
signature du contrat

☞ **Modèle de délibération**

**Obligation d'informer les agents avant mi octobre  
(délai de résiliation pour la prévoyance)**

Information des  
agents

☞ **Courrier et plaquette  
d'information à remettre à tous  
les agents  
Réunions / permanences**

**Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2026 (pour éviter toute  
interruption des garanties)**

Adhésion des  
agents

☞ **adhésion en ligne**

## Calendrier des réunions de septembre 2025

Réunions à destination des élus, des DGS, DRH, secrétaires généraux de mairie, des chargés RH : **présentation des offres retenues, des garanties**

- **Lundi 8 septembre 2025** -14h à Parthenay, Domaine des Loges – 28 rue du Président Salvador Allende
  - **Mardi 9 septembre 2025** – 9h – Thouars, Station T – 1 rue Danton
  - **Jeudi 11 septembre 2025** – 9h- Celles sur Belle, Salle Robert Dalban – 7 bis rue des Halles
- 
-

## Calendrier des réunions de septembre 2025

Réunions EHPAD- EPCI-Syndicats et communes de plus de 3500 habitants : **cas particuliers et la procédure en détail**

**Mardi 16 septembre 2025** – Thouars, Station T 6 1 rue Danton à **14h (accueil 13h30)**

**Jeudi 18 septembre 2025** – Celles sur Belle, Salle Robert Dalban – 7 bis rue des Halles – à 10h (accueil à 9h30)

---

---

## Calendrier des réunions de septembre 2025

Réunions dans le cadre des réseaux de secrétaires de mairie : **les cas particuliers et la procédure en détail**

<b>Le 19/09/2025</b>	Airvaudais-Val du Thouet- Thouarsais À 9h30 St Varent	Territoire Bressuirais A 13h30 Courlay
<b>Le 22/09/2025</b>	Territoire Parthenay Gâtine A 9h30 le Tallud	Territoire Val de Gâtine A 13h30 Verruyes
<b>Le 23/09/2025</b>		Haut Val de Sèvre /Niortais A 13h30 Echiré
<b>Le 25/09/2025</b>		Pays Mellois A 13h30 St Martin les Melle

**Merci de votre attention**





Suivez nous sur  |  |  |

et sur [www.cdg79.fr](http://www.cdg79.fr)