

HORIZON RH

numéro
#4
FÉVRIER 2018

P3 **C'EST DANS L'AIR**
Élections
professionnelles
2018

P4 **IN SITU**
L'évaluation des
risques au cœur
de la prévention

P8 **SOLUTIONS RH**
Le contrat groupe
d'assurance
statutaire



DOSSIER

Dépenses de personnel :
agir sur le long terme



ÉDITO

Pierre MAURY,
Président du centre de gestion du Doubs

Au cours de 2017, la fonction publique et singulièrement la fonction publique territoriale a été au centre d'un débat témoignant d'une certaine défiance à l'égard des services locaux et de leurs agents.

Ce débat n'est pas achevé ; il se nourrit malheureusement, dans un contexte de très forte soumission aux contraintes budgétaires, d'un constat qui n'est pas toujours favorable aux collectivités locales : progression de l'absentéisme, nécessité de mieux respecter le temps de travail. Il est désormais apaisé, à la suite de la nomination le 24 novembre dernier, d'un secrétaire d'État dédié à la fonction publique.

Il s'agit en effet, d'un interlocuteur destiné à construire le dialogue social et les négociations que les nouveaux enjeux du quinquennat et notamment le renforcement du contrôle des dépenses de fonctionnement des collectivités locales imposent à la fonction publique.

Dans ce contexte de fortes économies budgétaires, les centres de gestion ne sont pas épargnés et j'attendais, avec un certain pessimisme, le dernier rapport qui leur est consacré en provenance de l'inspection générale de l'administration et du contrôle général financier.

Pour l'heure, ce rapport conforte le réseau des centres de gestion, porteur d'innovation, de services communs et de sécurité juridique. Ainsi, nous démarrons 2018 sur une note d'optimisme ; les centres de gestion sont en effet indispensables techniquement dans le paysage territorial.

C'est avec satisfaction que j'ai constaté que le centre de gestion du Doubs, développe d'ores et déjà des prestations (mission de remplacement, contrats-groupe, etc) ou des démarches (contrôle allégé des dépenses, etc) dont la généralisation est recommandée dans ce rapport. En outre, ainsi que les pouvoirs publics le souhaitent, notre projet de SIRH s'inscrit pleinement dans les objectifs de numérisation des opérations RH qui jalonnent les parcours professionnels.

Pour en venir à ce dernier projet, l'évolution est compliquée, car nous avons fait face à un retard imputable en totalité au prestataire retenu... ce n'est qu'en fin d'année que notre centre de gestion et celui du Bas-Rhin ont décidé de valider la poursuite du projet recadré, dans un calendrier actualisé. Il impliquera fortement les services du centre de gestion en complément de leurs diverses et multiples actions quotidiennes en particulier dans les domaines du suivi des carrières et situations individuelles, des instances paritaires, des concours, du recrutement et de la mise à disposition de personnel temporaire, des actions médicales et de prévention.

Sur ces derniers points, j'enregistre un écho très positif en provenance des collectivités non affiliées pour lesquelles nous assurons les secrétariats des instances médicales et la mise à disposition de notre ACFI. Il s'agit de belles réussites de mutualisation, qui permettent d'accentuer le lien avec ces dernières et d'élargir nos opportunités d'interventions. Nos efforts, nos expertises, notre faculté à mutualiser sont reconnus.

Cette mutualisation se développe également à travers notre expert GPEC mis à disposition des 18 centres de gestion de l'Inter région. Nous bénéficions des effets positifs de cette mutualisation par l'intermédiaire de notre directeur de projet SIRH. J'insiste sur ce mouvement de mutualisation, car il est très certainement appelé à s'élargir dans les prochains temps.

Il s'agit d'une des conditions clairement énoncées pour renforcer les centres de gestion qui devraient intégrer à l'avenir dans leurs chartes de coopération, des prestations ouvertes aux collectivités non-affiliées, la médecine et la prévention, l'action sociale, les examens et concours de catégorie C... les centres de gestion pourraient également se spécialiser dans l'exercice de certaines compétences.

Toutefois, ces perspectives ainsi qu'une éventuelle organisation remodelée des centres de gestion restent à préciser et se traduire

dans un processus législatif abouti. Je suivrai particulièrement ces évolutions qui tendent à terme vers une mutualisation régionale des ressources humaines.

En 2018, nous poursuivrons la mise en œuvre de divers dispositifs que vous connaissez bien (RIFSEEP, etc.) tout en nous attelant aux élections professionnelles prévues le 6 décembre en prenant en compte les nouvelles commissions consultatives paritaires. Le contrat d'assurance statutaire sera renouvelé dans une procédure actualisée. Le référent déontologue devra quant à lui être mis en œuvre à la fois au niveau départemental et probablement interrégional.

Le périmètre du conseil en évolution professionnelle devra se préciser dans la mesure où le centre de gestion doit mieux accompagner les agents dans leurs parcours professionnels.

En bref, l'année 2018 s'annonce déjà bien chargée pour nos activités courantes. Mais c'est bien le SIRH qui, malgré le retard pris, reste le projet phare. J'espère vivement que ce projet complexe aboutira et que nos partenaires trouveront dans les nouveaux outils toutes les facilités nécessaires à leurs activités.

Le 14 mars prochain, le conseil d'administration examinera le budget primitif. Je serai particulièrement attentif à cet exercice d'équilibre. Il n'est pas simple à réaliser car il s'agit de concilier le développement de nos activités sans modifications notoires de nos financements afin de ne pas alourdir les charges de fonctionnement des collectivités locales.

SOMMAIRE

C'EST DANS L'AIR... 3

- ♦ Élections professionnelles 2018
- ♦ PPCR : décalage d'une année des mesures de revalorisation
- ♦ Retour du jour de carence

IN SITU 4

- ♦ L'évaluation des risques au cœur de la prévention

ENJEUX MANAGÉRIAUX 6

- ♦ Dépenses de personnel : agir sur le long terme

OBSERVATOIRE TERRITORIAL 7

- ♦ L'absentéisme

SOLUTIONS RH 8

- ♦ Le contrat groupe d'assurance statutaire

Élections professionnelles 2018

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE – ÉTAT, TERRITORIALE ET HOSPITALIÈRE – AURONT LIEU LE 6 DÉCEMBRE 2018.

Ces élections portent un enjeu fort de démocratie sociale, pour conforter la légitimité des instances représentatives de plus de 5,4 millions d'agents de la fonction publique.

En effet, tous les agents seront appelés à désigner leurs représentants dans les instances de concertation de la fonction publique : comités techniques, commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires.

Le centre de gestion du Doubs est chargé d'organiser les élections des représentants du personnel siégeant dans les ins-



tances paritaires qui lui sont rattachées : comités techniques pour les collectivités de moins de 50 agents, commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires. Par ailleurs, il accompagnera les collectivités d'au moins 50 agents devant mettre en place leurs propres comité technique et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

CARRIÈRE

PPCR : décalage d'une année des mesures de revalorisation

Les mesures statutaires mises en œuvre dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique qui devaient aboutir notamment à des revalorisations salariales sont reportées de 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2018.

L'objectif affiché par le gouvernement est de concilier la trajectoire de redressement des finances publiques avec l'application du protocole PPCR. L'État confirme son engagement à mettre intégralement en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) sur la durée du mandat présidentiel.

ABSENTÉISME

Retour du jour de carence

Instauré en 2012 puis supprimé en 2014, le jour de carence est réinstauré par la loi de finances pour 2018 pour les agents publics des trois fonctions publiques – État, territoriale et hospitalière – dans « une logique d'équité »

entre salariés du privé et du public et de « lutte contre le micro-absentéisme ». En application de cette journée de carence, à compter du 1^{er} janvier 2018, la première journée d'arrêt maladie n'est pas payée.

CONTACT

Service carrière - Tél. 03 81 99 36 37 - carriere@cdg25.org

Directeur de la Publication : Pierre Maury
 Rédacteur en Chef : Philippe Thouviot
 Coordination : Salima Belaoui
 Photos : CDG 25, Valentin Savonet (dossier In Situ)
 Comité de rédaction : Salima Belaoui, Aurélie Goux, Lucie Magagnini, Marie Pourny, Valentin Savonet, Laurent Thomas, Philippe Thouviot
 Graphisme et mise en page : Elephant Com and Events

Centre de gestion du Doubs
 50, avenue Wilson - CS 98416
 25208 Montbéliard Cedex
 Tél. : 03 81 99 36 36 - Courriel : secretariat@cdg25.org
www.cdg25.org
 Revue semestrielle



L'évaluation des risques au cœur de la prévention

Communes de Grand-Charmont et d'Avanne-Aveney

DESTINÉE À ANALYSER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS, L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS S'INSCRIT DANS UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ. UNE ÉVALUATION MATÉRIALISÉE PAR LA CRÉATION D'UN DOCUMENT UNIQUE COMPRENANT NOTAMMENT UN DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.

Qu'ils soient liés à l'ergonomie, aux manutentions, à l'intensité du travail ou aux rapports sociaux, les risques professionnels font partie intégrante du monde du travail. Les règles de prévention et de sécurité inhérentes à toute collectivité ont un impact direct sur l'organisation du travail des agents territoriaux. Le décret du 5 novembre 2001, qui impose

la création d'un Document Unique relatif à l'évaluation des risques professionnels, s'inscrit dans un cadre visant à prendre des mesures adaptées afin de diminuer ou de supprimer les facteurs de risque. Le Document Unique de la commune de Grand-Charmont, qui a nécessité six mois de recueil d'informations, a été élaboré sur la base des entretiens passés avec les

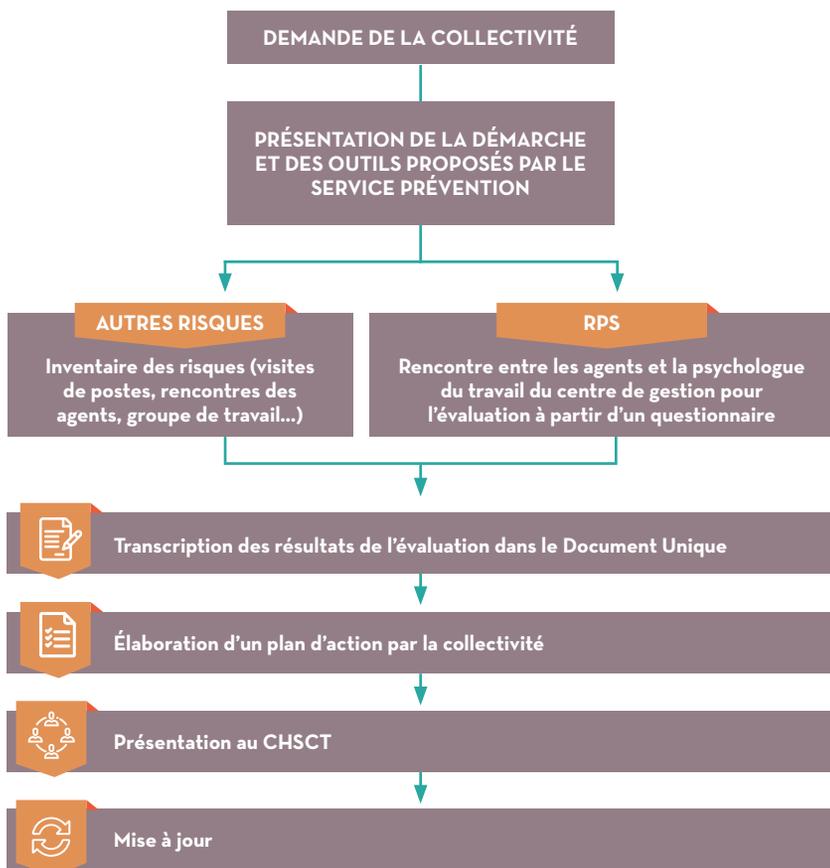
agents et lors de visites sur leurs lieux de travail. « Une trame nous a été fournie par le centre de gestion avec l'ensemble des risques que peut courir le personnel sur les différents postes de travail » confie Alain Clément, conseiller délégué aux travaux, à l'urbanisme, à l'environnement et au suivi du programme de renouvellement urbain. « Les agents ont pu nous expliquer leurs conditions de travail et nous avons identifié les risques encourus suivant la grille d'évaluation du centre de gestion ». Autant d'éléments qui ont permis à la commune de mettre en place un plan d'action actuellement en cours de finalisation.

DES CATÉGORIES DE RISQUES ÉTABLIES

Inventaire détaillé de chaque tâche, le Document Unique regroupe l'ensemble des activités au sein des unités de travail et détermine une classe de risque engendré. Un risque maîtrisé/à surveiller, lié à l'ergonomie dans le cadre du chargement/déchargement de matériel en hauteur, s'inscrit dans un plan d'action débouchant sur des mesures de prévention, matérialisées ici par une formation des agents aux gestes et postures. « Le but est d'améliorer les postes de travail et de diminuer les risques donc c'est un outil qui est très évolutif » précise Olivier Dalon, troisième adjoint délégué aux travaux, à l'urbanisme, à l'environnement et au personnel. « On peut éliminer un risque et en créer un autre donc c'est un outil de travail vivant qui nous oblige à être vigilants en permanence sur la sécurité du personnel et c'est notre base de travail pour le futur ». Avec un effectif d'une trentaine d'agents, le service technique de la commune est directement concerné par sa mise en œuvre.

Exit le tableau de bord précurseur « pas aussi pointu », le Document Unique revêt avant tout « un caractère préventif pour détecter les éventuels manquements à la sécurité ». Analyse des bâtiments des différents services, missions confiées au quotidien et autres déplacements sont passés au crible. « On est collecteur des informations fournies par les agents sur leurs conditions de travail et on préconise des solutions » assure Yves Meunier, responsable des services techniques et secrétaire du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). « Il y a des choses qui vont disparaître et d'autres qui vont se rajouter car des risques peuvent se créer et évoluer avec de nouveaux postes ». Créé en 2014, le CHSCT veille donc au grain et pointe du

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS



doigt les risques poste par poste. « Nous organisons tous les mois des réunions avec le CHSCT pour ajuster le plan d'action » insiste celui qui a notamment suivi une formation au Document Unique pour aborder sa déclinaison.

ANTICIPER LES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Véritable outil propice au dialogue social, le Document Unique recense également l'ensemble des risques psychosociaux. Exigence émotionnelle, interruption dans le travail ou encore réorganisation de la collectivité : autant de facteurs de risques qui font l'objet d'un diagnostic exhaustif, élaboré à l'issue d'échanges approfondis entre le personnel et la psychologue du centre de gestion. Mené en février 2017 suite à trois départs en retraite dans ses effectifs, le diagnostic des risques psychosociaux de la mairie d'Avanne-Aveney s'est opéré dans un contexte incertain de recrutement. « C'était un saut dans l'inconnu générateur de stress au travail et un plan d'action basé sur ces éléments avait été établi » affirme Tony Menanteau, secrétaire général de la mairie.

Pénibilité, conditions morales, autonomie et sens du travail étaient notamment au centre des débats. « Le Document Unique oblige la collectivité à mettre à plat les risques et à mettre en place des moyens pour les limiter » confie-t-il. Adjoint technique principal de deuxième classe au service atelier de la commune, Alain Piquard retient surtout

les investissements consentis par la mairie en termes de matériel et de sécurité. « On a le sentiment de pouvoir intervenir en étant couvert car on se remet à niveau par rapport aux règles de sécurité », souligne-t-il.

FACILITER LA VIE AU TRAVAIL

Alors que ses fonctions comportent des interventions dans des coffrets et armoires électriques, l'adjoint technique s'est ainsi vu proposer une formation à l'habilitation. « J'avais les compétences mais je n'avais pas la notion du danger et il me manquait les notions de sécurité pour intervenir dans un endroit où il y avait du monde », analyse-t-il. « De premier abord, le Document Unique peut être considéré comme une contrainte, mais au final il est bénéfique pour les conditions de travail des agents » martèle Olivier Dalon. « Certains problèmes relèvent du bon sens, mais il permet de formaliser des actions et dégager des budgets ».

Cercle vertueux, le Document Unique engendre une prise de conscience accrue des agents sur la notion de danger au travail. Approuvé par le Conseil municipal d'Avanne-Aveney et en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018, le règlement intérieur de la commune reste « un cadre dans lequel va s'inscrire le Document Unique et cela complète l'arsenal juridique de sécurisation du travail, conclut Tony Menanteau. Un risque en chasse un autre et tout est une affaire d'équilibre et de curseur. Ce curseur est à déterminer avec l'agent et il est quasiment à déplacer au cas par cas ». Implication des agents, productivité



et reconnaissance de la hiérarchie : autant d'ingrédients permettant de fédérer les acteurs des collectivités afin de limiter les facteurs d'absentéisme.

Valentin Savonet

ÉLABORATION DU DOCUMENT UNIQUE DES COMMUNES DE GRAND-CHARMONT ET AVANNE-AVENEY



ALAIN CLÉMENT

Conseiller délégué aux travaux, à l'urbanisme, à l'environnement et au suivi du programme de renouvellement urbain, à Grand-Charmont

« Les agents ont pu nous expliquer leurs conditions de travail et nous avons identifié les risques encourus suivant la grille d'évaluation du centre de gestion. »



TONY MENANTEAU

Secrétaire général de la mairie d'Avanne-Aveney

« Le Document Unique oblige la collectivité à mettre à plat les risques et à mettre en place des moyens pour les limiter. »



ALAIN PIQUARD

Adjoint technique au service atelier, à la mairie d'Avanne-Aveney

« On a le sentiment de pouvoir intervenir en étant couvert car on se remet à niveau par rapport aux règles de sécurité. »



OLIVIER DALON

Troisième adjoint délégué aux travaux, à l'urbanisme, à l'environnement et au personnel, à la mairie de Grand-Charmont

« C'est un outil de travail vivant qui nous oblige à être vigilants en permanence sur la sécurité du personnel et c'est notre base de travail pour le futur. »



YVES MEUNIER

Responsable des services techniques et secrétaire du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), à la mairie de Grand-Charmont

« Nous organisons tous les mois des réunions avec le CHSCT pour ajuster le plan d'action. »

Dépenses de personnel : agir sur le long terme

LA MASSE SALARIALE REPRÉSENTE UNE PART SUBSTANTIELLE DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT DES COLLECTIVITÉS, DE 40 À PARFOIS PLUS DE 60 %. LE CONTEXTE BUDGÉTAIRE ACTUEL, PARTICULIÈREMENT SOMBRE, NOTAMMENT DU FAIT DE LA BAISSÉ DES DOTATIONS, IMPOSE LA MAÎTRISE DE CETTE DÉPENSE. DE NOMBREUX LEVIERS, TOUS INTERDÉPENDANTS, PEUVENT ÊTRE ACTIONNÉS.

AVOIR UNE RÉFLEXION PROSPECTIVE...

Les politiques publiques évoluent au gré de la société et des besoins des citoyens. Les choix de réponse à ces évolutions sont multiples et définis par les assemblées délibérantes et les exécutifs de chaque institution territoriale. L'adéquation des compétences et des organisations aux objectifs politiques induit une réflexion sur le schéma d'emplois à atteindre, un scénario d'évolution et une politique de gestion des ressources humaines permettant d'y arriver : compétences à développer, activités à réduire (en termes de catégories et de métier), plan de formation à prévoir, politique salariale requise. Son rythme de mise en œuvre tiendra compte à la fois des capacités budgétaires de la structure, des

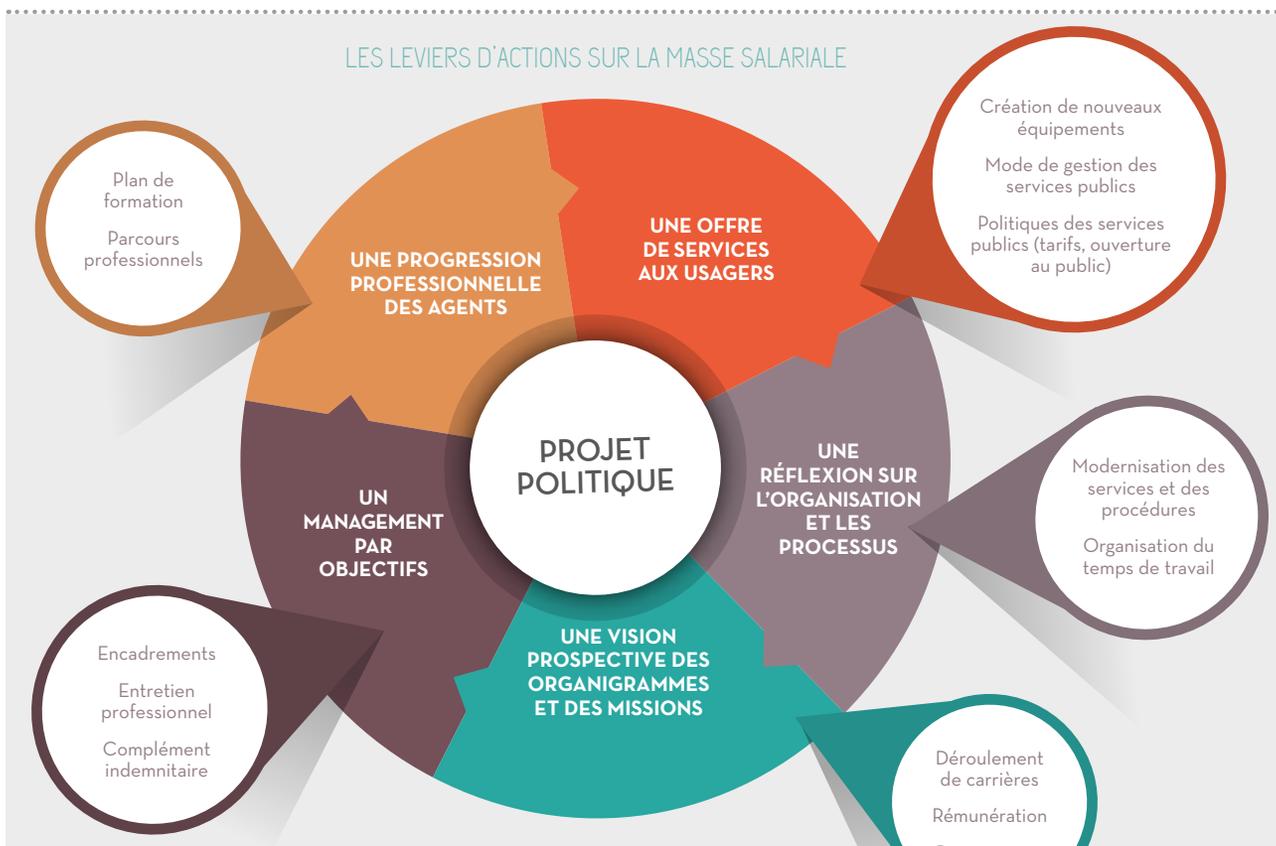
contraintes spécifiques aux agents (ex. : adéquation localisation domicile/travail) et des capacités d'évolution de chacun (à travers l'évaluation annuelle des personnels). Ces démarches s'articuleront à une approche prévisionnelle des opportunités offertes par la gestion des agents (départs à la retraite, mutations, détachements, ...).

... ET UNE CONNAISSANCE SANS FAILLE DE LA DÉPENSE...

Que l'objectif politique soit ou non ambitieux, qu'il redistribue fortement ou pas les effectifs pour s'adapter ou répondre à des besoins nouveaux, il devra composer avec une masse salariale qui, par nature, constitue une dépense pérenne adossée à des ressources dont la constance n'est

pas avérée. Toute évolution du schéma d'emplois doit ainsi s'inscrire dans le cadre d'une masse salariale nécessairement contrainte et ne pas en compromettre la maîtrise. C'est à ce seuil qu'émerge la notion de pilotage de la masse salariale. Elle commence par la juste connaissance d'un périmètre qui ne se réduit pas aux seuls traitements des agents sur emplois permanents. Sans exhaustivité, on ajoutera les primes et indemnités bien sûr, mais aussi les saisonniers et vacataires et autres contrats aidés, les cotisations et contributions sociales, les prestations et allocations diverses (ATI, rentes, chômage, prestations d'action sociale...). Globalement, la masse salariale correspond pour l'essentiel à l'activité menée par les agents, sur la durée de la période de l'année considérée, et pour

LES LEVIERS D'ACTIONS SUR LA MASSE SALARIALE



une quotité de travail déterminée. Il y a donc une relation forte entre les activités, les agents qui les assument et la masse salariale, mais il n'y a pas de cohérence absolue. Des agents non inclus dans la masse salariale peuvent à tout moment générer une dépense (soit par réintégration après détachement, disponibilité, congé parental). Tous les agents inclus dans la masse salariale (y compris ceux détachés auprès de la collectivité) ne participent pas à l'activité de leur employeur (congé de formation, de maladie ordinaire ou mise à disposition sortante, y compris les allocations de retour à l'emploi). Enfin, des agents non gérés par la structure peuvent participer à son activité : agents mis gratuitement à disposition ou contre remboursement ou payés par honoraires.

... EN S'AIDANT
D'AUTRES OUTILS DE RH...

Plusieurs autres outils peuvent utilement être mobilisés. Il pourra s'agir de la pyramide des âges, à enrichir avec les activités impactées par ces départs prévisionnels, les niveaux de compétence des agents concernés et les projets politiques. Le

bilan social est un autre outil statistique utile. Il présente l'état des collectivités à travers leurs taux d'absentéisme, leurs répartitions d'agents suivant leurs catégories, grades, sexe, âge, contrats, taux d'accident du travail et de trajet, ... Grâce à toutes ces données, le bilan social alimente la réflexion sur les conditions de la mise en œuvre des activités par les personnels : quelles sont les activités fragilisées ? Quels sont les moyens de fidéliser les personnels ? Le plan de formation est la résultante de toutes les analyses menées à partir des autres outils et des attentes des différents services : qui former ? Pour quelles activités ? Vaut-il mieux former en interne ou recruter à l'extérieur ? Cela suppose une analyse des activités menées et à mener au regard des objectifs politiques et au regard de la répartition actuelle des agents et des compétences.

... POUR AGIR SUR LA MASSE
SALARIALE SUR LE LONG TERME

Sur ces bases, la collectivité pourra en déduire des choix budgétaires : allègement définitif de certaines structures (départs en retraite non nécessairement remplacés,

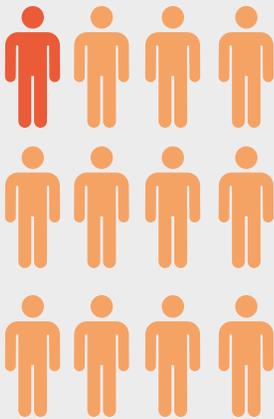
fins de contrats possibles), provisoire pour d'autres (départs remplacés par de jeunes agents en début de carrière), action sur les conditions de travail (éviter l'absentéisme qui génère des surcoûts par du matériel nouveau, des locaux rénovés ou des logiciels, définir où concentrer les efforts, par reconversion d'agents (formation), recrutements (quelles compétences ? quel niveau de recrutement ?) et comment les lisser dans le temps ?

Il n'y a donc pas de solution miracle et d'effet mécanique immédiat à attendre d'une contraction systématique des personnels. La réduction de la masse salariale s'inscrit dans un temps long et doit être adossée à une réflexion plus globale centrée sur le recalibrage entre objectifs et moyens. Ce qui nécessitera un certain courage pour redéfinir le périmètre de l'action publique, en acceptant peut-être de supprimer certaines prestations, en redéfinissant des priorités. La seule compression des effectifs ne peut que générer une dégradation du service rendu, une croissance d'un absentéisme déjà record et une démobilisation des hommes et des femmes qui portent au quotidien le service public.

Observatoire territorial

L'ABSENTÉISME

1 AGENT SUR 12
ABSENT TOUTE L'ANNÉE



C'est ce que représente la part des absences pour raison de santé en 2016 dans le Doubs.

30 JOURS

C'est la durée moyenne d'un arrêt maladie tout arrêt confondu en 2016.



MALADIE ORDINAIRE

19,2
JOURS



ACCIDENT DE SERVICE

59,9
JOURS



LONGUE MALADIE

246,9
JOURS

Données Sofaxis, sur la base des déclarations effectuées dans le cadre du contrat groupe couvrant 501 collectivités et 5 067 agents dans le département (hors maternité).

Le contrat groupe d'assurance statutaire

ASSUREZ VOTRE COLLECTIVITÉ
CONTRE LES ALÉAS FINANCIERS
LIÉS À L'INDISPONIBILITÉ
PHYSIQUE DE VOS AGENTS.

CONTACT
Amandine Mourey
Tél. 03 81 99 36 36
contrat.groupe@cdg25.org

PLUS D'INFOS
www.cdg25.org
Rubrique collectivités
> Prévenir les risques

Les collectivités territoriales ont des obligations à l'égard de leur personnel ; elles doivent en effet supporter le paiement des prestations notamment en cas d'absence pour raison de santé et de décès. À défaut d'assurance, les employeurs publics assument le coût et la gestion du remboursement de la rémunération et des frais médicaux de l'agent. Compte tenu des risques financiers très importants qui résultent de leurs obligations, la plupart des employeurs publics font le choix de s'assurer.

Le centre de gestion propose depuis de nombreuses années, un contrat d'assurance groupe aux collectivités du département afin de couvrir tout ou partie des risques suivants : décès, accident / maladie imputable au service, maladie ordinaire, longue maladie / maladie de longue durée, maternité-paternité-accueil de l'enfant, temps partiel thérapeutique, disponibilité d'office, invalidité.

**Amandine
MOUREY**
Gestionnaire
contrat groupe



Titulaire d'un master 2 en droit public, et lauréate d'un concours, elle est recrutée en 2013 pour la mise en place des secrétariats du comité médical et commission de réforme.

Elle vous accompagne tout au long de cette procédure de renouvellement du contrat groupe d'assurance statutaire et assure le suivi de ce contrat.

Nos atouts

MUTUALISATION

- + Une solidarité départementale qui gomme les aléas locaux
- + Une plus grande stabilité des taux sur la durée du contrat
- + Une mise en commun de moyens
- + Une représentativité affirmée auprès des assureurs

EXPERTISE

- + Des solutions adaptées aux besoins des employeurs publics du département
- + Une sécurité juridique
- + Un contrat sans mauvaise surprise
- + Un accompagnement des collectivités dans le pilotage de l'absentéisme
- + Un accompagnement des collectivités dans l'instruction des dossiers particuliers

VOTRE CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE 2019-2022 EN 4 ÉTAPES

1 MANDATEMENT DU CENTRE DE GESTION

Vous faites connaître votre souhait de vous associer à cette consultation (coupon réponse pour les collectivités de moins de 30 agents CNRACL, par délibération pour les autres).

Votre choix de rejoindre la consultation n'engage en rien votre collectivité.

2 LANCEMENT DE LA PROCÉDURE ET SÉLECTION D'UNE OFFRE

Sur la base des collectivités l'ayant mandaté, le centre de gestion :

- ◆ lance la procédure dans le respect de la réglementation sur les marchés publics,
- ◆ analyse les offres,
- ◆ négocie,
- ◆ sélectionne la meilleure offre.

3 PRÉSENTATION DU NOUVEAU CONTRAT

Le centre de gestion

- ◆ présente le nouveau contrat aux collectivités,
- ◆ accompagne les collectivités de plus de 30 agents CNRACL dans la définition de leurs garanties.

4 ADHÉSION AU NOUVEAU CONTRAT

- ◆ vous choisissez ou non d'adhérer au contrat proposé,
- ◆ vous délibérez pour adhérer,
- ◆ vous résiliez votre contrat actuel (si vous n'étiez pas déjà adhérent au contrat groupe),
- ◆ vous signez votre contrat.

À SAVOIR

Les nouveaux contrats prendront effet au 1^{er} janvier 2019 pour une durée de 4 ans

Les contrats sont gérés sous le régime de la capitalisation (après résiliation dudit contrat l'ensemble des événements déclarés pendant la durée du contrat seront couverts, y compris lors de rechutes, par l'assureur retenu)

Le tenant actuel du contrat d'assurance groupe statutaire est le courtier Sofaxis et l'assureur CNP.