CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU DOUBS

HORIZON RH

numéro
#6
MARS 2019

P3 **C'EST DANS L'AIR**
Bourse de l'emploi commune aux trois versants de la fonction publique

P6 **ENJEUX MANAGÉRIAUX**
La gestion des talents

P8 **SOLUTIONS RH**
Le protection sociale complémentaire

IN SITU

le nouveau paysage du dialogue social

SOMMAIRE

C'EST DANS L'AIR... 3

- **Bourse de l'emploi commune aux trois versants de la fonction publique**
- **Les mesures en faveur du pouvoir d'achat s'appliquent-elles aux agents territoriaux ?**
- **Les contrats de protection sociale complémentaire renouvelés en 2019**

IN SITU 4

- **Le nouveau paysage du dialogue social dans les collectivités du Doubs**

ENJEUX MANAGÉRIAUX 6

- **La gestion des talents**

OBSERVATOIRE TERRITORIAL 7

- **Bilan social 2017 : approche métiers...**

SOLUTIONS RH 8

- **La protection sociale complémentaire**

Directeur de la Publication : Pierre Maury
Rédacteur en Chef : Philippe Thouviot
Coordination : Salima Belaouni
Comité de rédaction : Salima Belaouni, Vincent Comor, Aurélie Pelletier, Marie Pourny, Carole Roussey, Emina SIVAC, Laurent Thomas, Philippe Thouviot,
Graphisme et mise en page : Elephant Com and Events

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

ÉDITO

Pierre MAURY,
Président du centre de gestion du Doubs

Une nouvelle fois, la fonction publique territoriale est au centre de discussions illustrant une certaine défiance à l'égard des collectivités publiques, des services locaux et de leurs agents. C'est très nettement dans l'« air du temps ». La volonté de régulation du pouvoir central ne met désormais personne à l'abri des réformes de fond !

Ces discussions ne sont pas achevées ; elles doivent se poursuivre dans un terreau constitué des très fortes contraintes budgétaires et d'éléments qui ne sont pas toujours favorables aux collectivités locales : progression de l'absentéisme, rigidité du statut, nécessité de mettre un terme à l'emploi à vie, tout en veillant mieux au respect du temps de travail… Un débat législatif devrait aboutir sur une réforme annoncée de la fonction publique courant 2019. Elle pourrait intégrer un volet concernant l'avenir combiné des CDG et du CNFPT.

Dans ce contexte d'équilibre instable, toutes les équipes du centre de gestion ont continué à mettre en œuvre courant 2018 avec constance une série d'opérations lourdes et complexes en les adaptant aux besoins nouveaux :

- Les élections professionnelles tout d'abord avec une participation en hausse par rapport à celle de 2014 et l'élargissement du dialogue social pour les contractuels au sein des commissions consultatives paritaires. Ces élections n'ont pas modifié en profondeur la représentation des agents. Ces instances renouvelées ont été installées courant janvier. Les supports de travail ont été dématérialisés. J'espère que ces nouvelles modalités de travail permettront de renforcer un dialogue social qui demeure serein dans notre établissement.
- La reconduction du contrat groupe d'assurance statutaire. Nous avons renoncé en grande partie aux financements indirects apportés par le courtier, tout en négociant fermement et fortement les taux. Le succès de cette opération de mutualisation se confirme malgré la très forte concurrence enregistrée dans ce secteur. C'est dans cet esprit que nous avons relancé pour 2019 les 2 contrats groupe « santé et prévoyance ».
- La mise en place d'un référent déontologue. Après de longs débats, le centre de gestion s'est associé avec 4 autres centres de gestion de l'Est dans un vrai projet professionnel qui associe des magistrats de l'ordre administratif et judiciaire. Il rencontre l'intérêt des collectivités non affiliées en particulier des villes de Besançon et Montbéliard, du SDIS du Doubs, … À ce jour cependant, les cas de saisine des agents restent très limités.
- La poursuite du SIRH pour remédier à l'obsolescence de nos applications informatiques, tout en optimisant les services rendus aux collectivités et à leurs agents. Cette opération a connu de nouveaux retards imputables en totalité au prestataire.

Je citerai également nos interventions qui rencontrent toujours l'intérêt de nos partenaires :

- Bien sûr le suivi des carrières de milliers d'agents et l'édition des actes, les « missions temporaires » en progression de 20 % depuis 2012 et dont les contrats au nombre de 1750 en 2017 ont atteint au total 215 000 heures. Ce succès a d'ailleurs conduit le dernier conseil d'administration à créer un poste à temps complet pour renforcer le service.
- L'activité de nos 6 médecins, un ensemble efficace et de qualité que d'autres centres de gestion nous envient pour le bien-fondé des avis rendus !
- Les secrétariats médicaux ainsi que les prestations de notre ACFI mis à disposition des collectivités non affiliées.
- Les concours et examens professionnels qui restent une activité soutenue en lien avec l'interrégion Grand Est.

En bref, à notre mesure, nous portons des services communs, une certaine forme d'innovation tout en apportant de la sécurité dans le traitement des dossiers. En effet, nous poursuivrons nos projets tout en engageant un gros travail avec les centres de gestion de l'Interrégion sur la thématique emploi. Un portail unique pour la territoriale a vu le jour à partir des collaborations d'un de nos experts. Depuis le début de l'année le thème emploi est approfondi sous le pilotage d'une chargée de mission interrégionale. Elle doit faire des propositions en lien avec nos référents pour mieux aborder les reclassements, les mobilités professionnelles dans nos territoires. Il s'agit d'un véritable enjeu autour duquel nous adapterons nos interventions.

Cependant vous le savez, de nombreux chantiers sont engagés au niveau national et notamment le programme action publique 2022 qui vise à rationnaliser l'accès aux services publics, à clarifier les missions de l'Etat et à le transformer en interne tout en le fondant sur le contrat.

Ce programme intègre une réforme de la fonction publique dans ses 3 versants. Dans le cas où elle viendrait à aboutir, la réforme pourrait impacter les employeurs locaux sur divers aspects (place plus grande faite aux contractuels, modalités de rémunération favorisant le mérite et l'engagement professionnel , mobilité accrue

SUITE ÉDITO

des agents, etc). Cette réforme pourrait intégrer une évolution institutionnelle des centres de gestion et du CNFPT.

Une mission d'étude et de réflexion est en cours. Elle interroge les fonctions, services et prestations des structures concernées.

À ce jour , l'incertitude sur le volet institutionnel demeure. Cependant, les centres de gestion devront probablement intégrer un niveau régional dans leurs actions. Cette solution, ne passe pas nécessairement par la fusion des centres de gestion dans une structure régionale. Elle n'améliorerait pas le service rendu et ne produirait pas nécessairement des économies à moyen terme.

En revanche, il est probable que les centres de gestion seront appelés à mieux gérer un ensemble de services, à un niveau régional, selon des modalités à définir région par région. Il nous reviendrait alors de préciser une organisation qui réponde efficacement à la réalité et aux besoins du terrain.

Ces évolutions susceptibles d'engager l'avenir, restent à préciser dans le cadre d'une réforme très sensible, cotoyant d'autres réformes, toutes aussi sensibles et délicates à mener par les pouvoirs publics comme celle des retraites. Le climat des dernières semaines a montré que la concrétisation des projets nécessitait du temps pour le dialogue, les débats, la compréhension des enjeux…

Je continuerai à suivre avec attention ces évolutions. Elles devront respecter les conditions d'exercice des missions de nos agents territoriaux agissant pour l'intérêt général.

Je tiens à remercier mes collègues élus pour l'engagement dont ils font preuve au quotidien au service des collectivités locales, qui démontrent quotidiennement l'intérêt des actions de proximité.

MONSIEUR JOSEPH TYRODE, 1ER VICE- PRÉSIDENT DU CDG NOUS A QUITTÉ LE 22 FÉVRIER 2019

Jusqu'à ces toutes dernières semaines, il a participé avec constance aux réflexions et travaux de nos instances. Le Président, les administrateurs et les agents du centre de gestion le remercient vivement pour son engagement public au service des employeurs locaux et des fonctionnaires territoriaux du Doubs.

BOURSE DE L'EMPLOI

Bourse de l'emploi commune aux trois versants de la fonction publique

Une bourse de l'emploi pour les 3 versants de la fonction publique « Place de l'emploi public » a été mise en place courant février, elle remplace notamment la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP).

Ce dispositif vise à favoriser d'une part, la mobilité interministérielle et inter fonction publique et, d'autre part, les mobilités fonctionnelles dans le cadre de bassins d'emplois. En quelques chiffres, le futur portail devrait proposer plus de 5000 offres d'emplois en permanence et représentera potentiellement plus de 7 millions de visiteurs par an.

À présent, les offres d'emploi de la fonction publique territoriale sont disponibles sur les deux portails Place de l'emploi Public et sur emploi-territorial.fr

Ces nouveaux outils ne changent pas la procédure de déclarations de vacances de postes et de publicité d'offres pour les collectivités.

Une formation des secrétaires de mairie et référents RH est prévue courant deuxième trimestre de l'année 2019.

PLUS D'INFOS
http://www.cdg25.org/fr/collectivites-locales/recruter/le-recrutement-permanent.html

ACTION SOCIALE

Vous voulez octroyer des avantages à vos agents (rentrée scolaire, bon d'achat pour Noël, tarifs réduits pour des séjours de vacances, etc.) pensez à adhérer au CNAS ou à d'autres prestataires comme Plurélya.

Le centre de gestion du Doubs adhère pour son personnel au Comité national d'action sociale (CNAS).

RÉMUNÉRATION

LES MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT S'APPLIQUENT-ELLES AUX AGENTS TERRITORIAUX ?

Les agents publics peuvent bénéficier, depuis le 1er janvier 2019, de la défiscalisation et de l'exonération des charges sociales des heures supplémentaires et, s'ils ne dépassent pas un certain seuil de revenus, de la hausse de la prime d'activité, deux mesures annoncées le 10 décembre par le président de la République pour répondre à la crise des «gilets jaunes». En revanche, ils n'ont pas droit à la prime exceptionnelle défiscalisée et exonérée de charges sociales de 1.000 euros au plus, que les salariés du secteur privé perçoivent si leur entreprise le décide.

ACTION SOCIALE

LES CONTRATS DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE RENOUVELÉS EN 2019

Prorogés d'une année, les contrats sélectionnés par le centre de gestion en 2012 en matière de prévoyance (contrat proposé par APRIONIS Humanis avec une gestion du régime assurée par COLLECteam) et de santé (contrat proposé par MUT'Est) arriveront à échéance le 31 décembre 2019.

La consultation pour le renouvellement de ces contrats a lieu courant 2019 et les collectivités qui souhaitent poursuivre ou développer leur action sociale en faveur de leurs agents sont invitées à s'associer à cette consultation.

PLUS D'INFOS
http://www.cdg25.org/fr/collectivites-locales/developper-laction-sociale/laction-sociale.html

Le nouveau paysage du dialogue social dans les collectivités du Doubs

LORS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 6 DÉCEMBRE 2018, 5,2 MILLIONS D'AGENTS DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES ONT ÉTÉ APPELÉS À VOTER POUR CHOISIR LEURS REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SIÉGEANT DANS LES ORGANISMES CONSULTATIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE (CT, CAP, CCP) POUR UN MANDAT D'UNE DURÉE DE QUATRE ANS. DANS LE CADRE DU RENOUVELLEMENT GÉNÉRAL DES INSTANCES, LES MANDATS DES REPRÉSENTANTS DES CHSCT AINSI QUE DES CONSEILS SUPÉRIEURS (CSFPE, CSFPT, CSFPH ET CCFP) ONT ÉGALEMENT ÉTÉ RENOUVELÉS. AINSI TOUS LES 4 ANS, LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DESSINENT LES CONTOURS D'UN NOUVEAU PAYSAGE POUR LE DIALOGUE SOCIAL.

ENJEU DÉMOCRATIQUE ET ORGANISATIONNEL

Les élections professionnelles représentent un enjeu de démocratie sociale : elles consacrent, par l'élection de leurs représentants, le droit de participation des agents à la détermination des règles individuelles et collectives qui les concernent et permettent d'établir la représentativité des organisations syndicales à tous les niveaux pertinents de la gestion publique. Elles représentent également un défi sur le plan de l'organisation puisque, comme en 2014, la période de vote était commune aux trois versants de la fonction publique. Au total, ce sont près de 22 000 instances qui ont été renouvelées à l'issue de ce scrutin. Pour les seules instances placées auprès du centre de gestion du Doubs ce ne sont pas moins de 7576 enveloppes contenant le matériel de vote qui ont été constituées et acheminées dans toutes les collectivités du département et 3559 enveloppes de vote réceptionnées qui ont été dépouillées.

PARTICIPATION EN HAUSSE

Dans l'ensemble des collectivités du Doubs 12 122 agents territoriaux étaient appelés à élire leurs représentants au sein de 51 instances, la plupart des agents votant pour 2 instances (soit au total 23 074 électeurs inscrits sur les listes électorales). La participation a été d'environ 48,67% (1). Pour les instances qui relèvent du centre de gestion du Doubs, la participation était quant à elle de 46,98%, soit en augmentation sensible par rapport à 2014 dans l'ensemble des instances. La CFDT, FO, la CGT et le syndicat des Directeurs Généraux qui ont déposé des candidatures ont obtenu les différents sièges au sein des instances placées auprès de l'établissement.

DE NOUVELLES INSTANCES DE REPRÉSENTATION DES CONTRACTUELS QUI PEINENT À SE METTRE EN PLACE

Les organisations syndicales ont déploré la difficulté de trouver des candidats parmi les contractuels pour les élections aux commissions consultatives paritaires. Ces instances constituent pourtant une nouvelle garantie pour les agents contractuels confrontés à des difficultés professionnelles telles que le licenciement. Faute de candidats, tout ou partie des membres de ces instances ont été tirés au sort.

UNE NOUVELLE RÉPARTITION DES MOYENS D'ACTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Au-delà de la répartition des sièges au sein des différentes instances de consultation de la fonction publique, les résultats des élections déterminent les moyens dont dispose chaque organisation syndicale pour assurer ses missions d'information et de défense des agents ainsi que de concertation et de négociation avec les employeurs publics. Les employeurs territoriaux sont notamment tenus de mettre à disposition des organisations représentatives, des locaux, mais également de leur permettre d'organiser des réunions d'information, d'afficher et de distribuer des documents, de collecter des cotisations… Les représentants syndicaux bénéficient pour l'exercice de leur activité d'un crédit temps, d'un droit à la formation… Dans une approche mutualisée, le centre de gestion du Doubs a pour mission d'octroyer ces moyens aux organisations syndicales pour le compte de ses collectivités affiliées. Un protocole sera prochainement signé avec les organisations représentées au sein des comités techniques des collectivités affiliées (CFDT, CGT, FO) dessinant les contours du nouveau paysage pour le dialogue social des 4 années à venir dans les collectivités affiliées au centre de gestion du Doubs.

(1) Faute de candidats certains scrutins n'ont pu être organisés

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LE DÉPARTEMENT DU DOUBS

	13 CAP	12 CCP	26 CT
TOTALITÉ DES INSTANCES AU NIVEAU DÉPARTEMENTAL	4 409 votants 8 845 électeurs 50.24% de participation	434 votants 1 625 électeurs 26.71% de participation	6 112 votants 12 122 électeurs 50.42% de participation
DONT			
LES INSTANCES PLACÉES AUPRÈS DU CENTRE DE GESTION	3 CAP 2 118 votants 4 146 électeurs 51.33% de participation	3 CCP 250 votants 965 électeurs 29.55% de participation	1 CT 1 191 votants 2 584 électeurs 46.09% de participation

POURQUOI LES AGENTS TERRITORIAUX VOTENT-ILS ?

Les résultats du CT déterminent :

- Les organisations syndicales représentatives qui vont négocier avec les employeurs publics
- Les moyens alloués aux organisations syndicales : *Crédit temps syndical • Local • Affichage et distribution de documents • Collecte de cotisations • Réunions syndicales • Formation*
- Les représentants aux : - Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) - Conseil commun de la fonction publique (CCFP)

POUR LES DEMANDES COLLECTIVES

COMITÉ TECHNIQUE

Les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Désignations des représentants au CHSCT

POUR LES DEMANDES INDIVIDUELLES

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Avis relatifs à la situation des fontionnaires.
(refus de titularisation, prorogation de stage, promotion interne, avancement de grade, mutation interne, mise à disposition, détachement, disponibilité, entretien professionnel, discipline.)

COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

Avis relatifs à la situation des contractuels de droit publics
(licenciement, non renouvellement de contrat des personnes investies d'un mandat syndical, discipline, modalités ...)

Le CSFPT examine les questions générales concernant la fonction publique territoriale

Le CCFP examine les questions générales communes aux trois fonctions publiques

La gestion des talents

LE MANAGEMENT PAR LE TALENT EST UN CONCEPT DE MANAGEMENT NÉ DANS LES ANNÉES 2000. LA PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE DURANT CETTE PÉRIODE AMÈNE LES ENTREPRISES À PENSER DIFFÉREMMENT LEUR GESTION DES RESSOURCES HUMAINES. ON PASSE D'UNE GESTION AXÉE SUR L'EMPLOI À UNE GESTION DE L'HUMAIN.
LES ENTREPRISES INVESTISSENT SUR UN PETIT NOMBRE DE PERSONNES TALENTUEUSES. SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ LE POURCENTAGE DE TALENTS VARIE, ILS SONT PLUS NOMBREUX DANS LE SECTEUR DE LA RECHERCHE PAR EXEMPLE.

MAIS LE TALENT QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le talent peut être défini comme une capacité innée, comme un don, que la personne qui le possède utilise facilement, avec plaisir et réussite. Le talent ne s'apprend pas. Les talents ont la capacité à redynamiser les entreprises.

EST-CE QUE CE MANAGEMENT PAR LE TALENT EST APPLICABLE À LA FONCTION PUBLIQUE ?

Ce concept issu du privé apporte aux entreprises une performance globale et durable avec comme parallèle une baisse de l'absentéisme, du turnover, et une augmentation de la productivité. L'appliquer au secteur public, pourquoi pas mais comment ?

1

ATTIRER LES TALENTS

Les individus talentueux sont rares. Il faut savoir les attirer. On ne propose plus seulement un poste mais on développe une approche marketing. Les talents aiment apporter une contribution créative. Le secteur public paraît de prime abord peu attractif pour ces profils mais la fonction publique peut proposer une reconnaissance, une flexibilité des horaires une stabilité et la sécurité d'emploi. Il faut travailler la marque employeur, vendre un projet et non plus un poste.

2

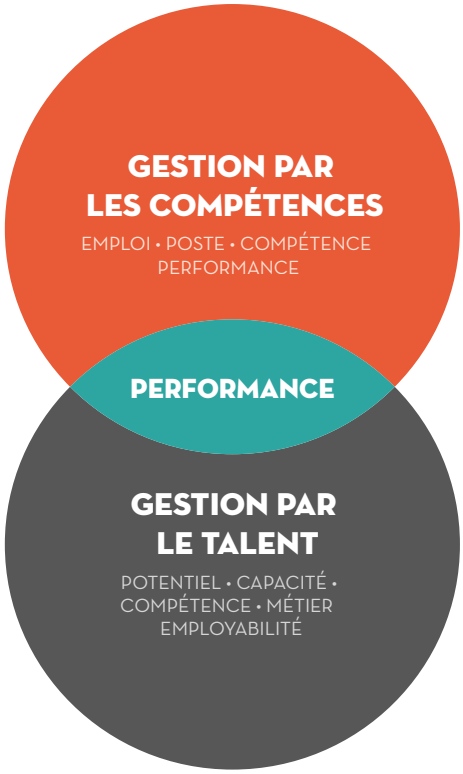
DÉVELOPPER LES TALENTS

Pourquoi chercher ailleurs ce qu'on a déjà ? Le talent existe mais il faut le dénicher. Les managers doivent interviewer chaque membre de leur équipe, s'intéresser à la vie personnelle et professionnelle. Une fois les talents détectés, il faut les développer, les laisser s'exprimer en leur confiant par exemple de nouvelles missions, en adaptant les postes. Il faut créer les conditions de l'expression du talent. Il faut adapter les missions des collaborateurs à leurs talents au lieu d'adapter en permanence leur compétence à leur poste.

3

LES RETENIR

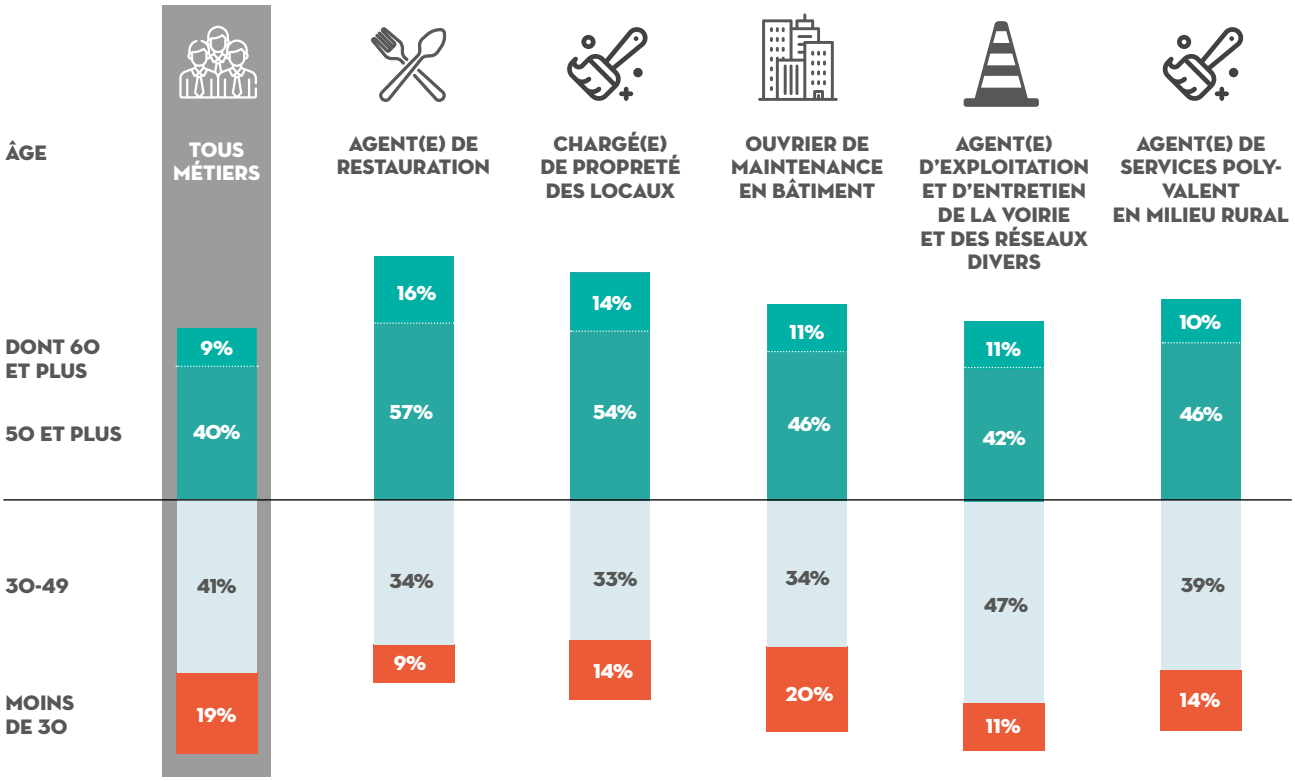
Une fois qu'on a recruté les talents, tout n'est pas gagné, ces profils ont la bougeotte. Il faut mener une politique de rétention.
Il faut les motiver, les retenir. Pour cela les managers ont plusieurs méthodes : la formation, les entretiens individuels, les projets des collectivités. Il leur faut de la polyvalence, des missions transverses, des projets, de la mobilité interne.
Les candidats talentueux accordent de l'importance au développement durable, un employeur sensible à cette thématique aura toutes ses chances de retenir les talents. La tendance actuelle de l'administration au développement durable devrait faire mouche auprès de ces jeunes recrues.
Le management par le talent est un nouveau modèle adapté au problématique de gestion du personnel du 21ème siècle, l'enjeu est tel que de plus en plus d'employeurs développent des logiciels de gestion des talents.



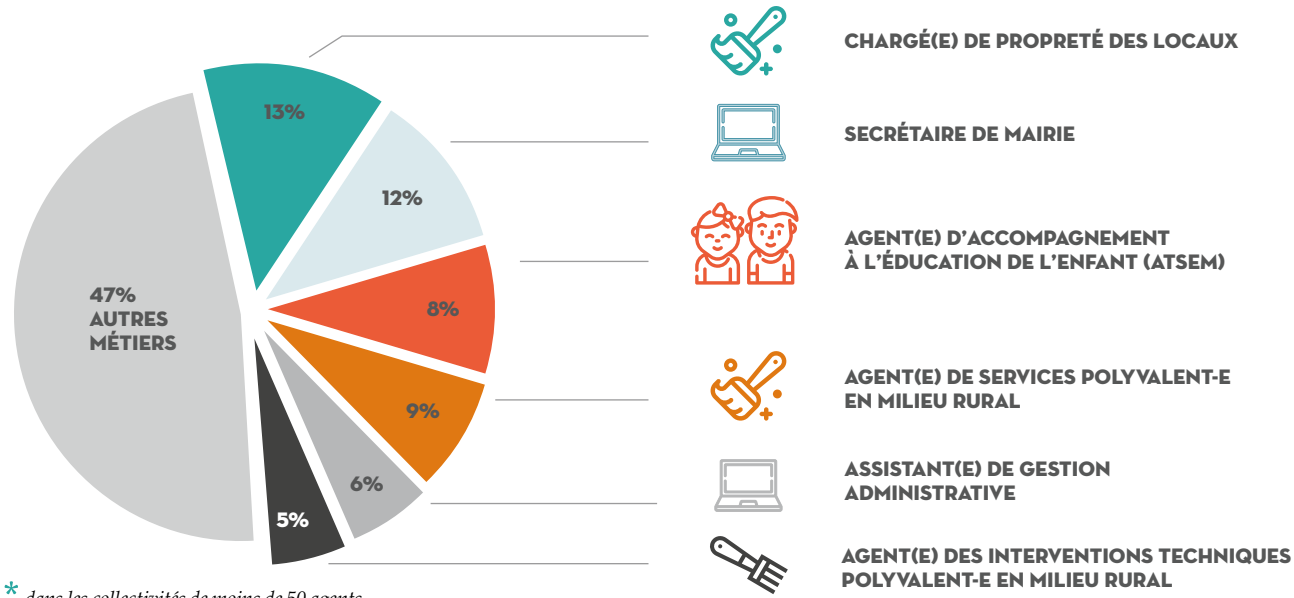
Bilan social 2017 : approche métiers*...

... 5 MÉTIERS PARTICULIÈREMENT IMPACTÉS PAR LE VIEILLISSEMENT

Chiffres issus du bilan social 2017, pour lequel le centre de gestion a coordonné en 2018, la collecte des données.



... 6 MÉTIERS REPRÉSENTENT PLUS DE LA MOITIÉ DES POSTES



* *dans les collectivités de moins de 50 agents*

La protection sociale complémentaire

PROPOSER À VOS AGENTS UNE ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE POUR LEURS FRAIS DE SOIN DE SANTÉ ET/OU UNE PROTECTION CONTRE LES ALÉAS FINANCIERS LIÉS À L'INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE.

La protection sociale complémentaire comprend deux risques majeurs :

- les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et la maternité, dénommés encore « risque santé »,
- les risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité ou le décès, dénommés « risque prévoyance ».

Les collectivités territoriales peuvent accorder leur participation pour l'un ou l'autre des deux risques ou pour les deux. La participation de l'employeur constitue un coup de pouce décisif pour permettre à l'agent de se mettre à l'abri de ces risques ou d'accéder à une protection plus complète.

La participation peut être accordée soit au titre de contrats auxquels un label a été délivré, soit au titre d'une convention de participation.

Si l'employeur n'entend sélectionner qu'un seul opérateur dans le cadre d'une convention de participation, il doit alors engager une procédure spécifique d'appel à concurrence.

Afin d'aider les collectivités qui le souhaitent à mettre en place une convention de participation, le centre de gestion du Doubs a décidé de conclure dans les domaines de la santé et de la prévoyance un contrat-cadre mutualisé.

CONTACT
Laurent THOMAS
Tél. 03 70 07 16 17
contrat.groupe@cdg25.org

PLUS D'INFOS
www.cdg25.org
Rubrique collectivités locales
> développer l'action sociale

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

SOLIDARITÉ

- des contrats garantissant l'accès à tous (sans limite d'âge, sans questionnaire médical)
- des contrats responsables
- des contrats garantissant une solidarité intergénérationnelle (limitation des écarts de tarifs entre générations)

ADÉQUATION

- des solutions adaptées aux besoins des agents et des employeurs

VOS CONTRATS PROTECTION SOCIALE 2020-2025 EN 6 ÉTAPES

1 MANDATEMENT DU CENTRE DE GESTION

Vous faites connaitre votre souhait de vous associer à cette consultation par délibération. 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 les nouveaux contrats aux collectivités

4 PARTICIPATION DE LA COLLECTIVITÉ

Si vous souhaitez mettre en place ou modifier les montants de participation financière, vous saisissez, pour avis, le comité technique sur les montants de participation envisagés et les éventuels critères de modulation.

Si vous aviez déjà fixé ces montants et que rien ne change, alors vous n'avez pas à saisir le comité technique

5 ADHÉSION DE LA COLLECTIVITÉ

- Vous choisissez ou non d'adhérer au(x) contrat(s) proposé(s)
- Vous délibérez pour adhérer
- Vous résiliez votre contrat actuel (si vous n'étiez pas déjà adhérent au contrat groupe)

6 ADHÉSION DES AGENTS

Vous présentez le(s) nouveau(x) contrat(s) à vos agents.
Les agents qui souhaitent adhérer :

- résilient leur contrat actuel (s'ils n'étaient pas adhérents aux contrat groupe)
- vous transmettent, le cas échéant, leur demande d'adhésion

À SAVOIR

Les nouveaux contrats prendront effet au 1er janvier 2020 pour une durée de 6 ans. Aucune convention de participation ne peut être conclue sans participation financière effective de l'employeur.