

Accord collectif local relatif à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux dans le domaine de la prévoyance

Entre

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime
(CDG17) mandaté par les employeurs territoriaux, signataire *in fine*

ET

Les organisations syndicales représentatives sur le périmètre de l'accord,
signataires *in fine*

Préambule

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC), introduit l'obligation de participation des employeurs publics au financement des garanties « prévoyance » destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès (article L 827-9 du code général de la fonction publique) auxquelles souscrivent leurs agents.

Ainsi, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 est venue poser le cadre de cette réforme. Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement est venu préciser aussi bien les garanties minimales que le niveau minimal de participation des employeurs.

Les associations d'employeurs territoriaux, rassemblées au sein de la Coordination des employeurs territoriaux, et les organisations syndicales représentatives ont décidé d'aller au-delà de ces textes et d'approfondir l'ambition de cette réforme par la négociation d'un accord collectif national le 11 juillet 2023 portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux dans les conditions prévues par les articles L221-1 à L227- 4 du code général de la fonction publique.

Il prévoit notamment :

- Le versement d'une participation employeur d'au moins 50% de la cotisation versée par les agents ;
- La souscription d'un contrat collectif à adhésion obligatoire des agents ;
- Les garanties minimales éligibles à la participation des employeurs ;
- La conclusion d'un accord valide local par employeur pour la souscription d'un contrat collectif, ce dernier étant souscrit par l'employeur ou par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de son ressort.

A la date de signature du présent accord local, des transpositions législatives et réglementaires de cet accord national sont encore attendues.

Négociation d'un accord au niveau local

L'article L827-7 du Code général de la fonction publique confie aux centres de gestion la mission de conclure, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une convention de participation en matière de prévoyance.

La définition des garanties des contrats destinés à couvrir les risques en matière de santé et de prévoyance des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peut faire l'objet d'une négociation dans les conditions fixées aux articles L. 221-1 à L. 227- 4 du code général de la fonction publique et L. 827-2 du même code.

Ainsi, les organisations syndicales représentatives pour la fonction publique territoriale en Charente-Maritime et le CDG17 représenté par plusieurs de ses administrateurs se sont réunis aux fins de négociation sur le champ d'application et les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime en matière de prévoyance.

Les parties à la négociation avaient posé pour objectif général d'aboutir à un accord, afin de permettre la passation d'une consultation pour la conclusion de la convention de participation précitée.

Il a donc été décidé avec les partenaires sociaux de retenir les thèmes de négociation suivants :

- Déterminer le caractère obligatoire ou facultatif de l'adhésion des agents au contrat d'assurance collectif
- Déterminer l'éligibilité au contrat des agents contractuels
- Déterminer les garanties minimales obligatoires
- Déterminer les garanties optionnelles au choix de l'agent
- Déterminer de retenir ou non les garanties reprise du passé connu et inconnu
- Déterminer la segmentation de tarification du marché
- Déterminer le niveau minimal de la participation employeur
- Définir les facultés de dispense d'adhésion au contrat de prévoyance à adhésion obligatoire mis en place par le CDG17
- Désignation du comité paritaire de pilotage et de suivi et adoption de son règlement intérieur

Lors de ces négociations, les partenaires sociaux ont décidé d'aller au-delà de ce qui est prévu par le décret de 2022 précité et de reprendre certaines dispositions de l'accord collectif national sans en attendre sa transposition normative définitive.

Article 1 – Objet, champ d'application et portée de l'accord local

1.1 - Objet

Le présent accord a pour objet de définir un régime de protection sociale complémentaire en matière de prévoyance pour les agents des collectivités qui adhéreront à la convention de participation proposée par le CDG17.

1.2 – Champ d'application

Le présent accord local s'applique aux employeurs territoriaux qui auront donné mandat (par délibération et avec la communication des statistiques adéquates) au CDG17 pour lancer la consultation en vue de conclure une convention de participation en matière de prévoyance.

1.3 – Portée de l'accord

Les dispositions du présent accord local constituent un socle. Les autres accords conclus au niveau des employeurs territoriaux de Charente-Maritime qui adhéreront à la convention de participation proposée par le CDG17 (ou les délibérations) ne pourront que le préciser ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

Article 2 – Bénéficiaires et éligibilité des agents contractuels au contrat collectif

2.1 - Bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties sont :

- ❖ Les agents fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé dans l'effectif de l'employeur, même à temps non-complet, y compris :
 - ✓ Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE),
 - ✓ Les agents détachés,
 - ✓ Les agents mis à disposition, selon les termes de la convention prévue à cet effet. A défaut de convention, ces agents ont bien la qualité de bénéficiaires,
- ❖ Les ayants-droits des agents au titre du bénéfice de la garantie décès, désignés par l'agent adhérent, au bulletin d'adhésion ou, en l'absence de désignation dans le bulletin d'adhésion, définis au contrat collectif d'assurance (conjoint ou concubin ou personne liée par un pacte civil de solidarité et enfants).

2.2 – Éligibilité des agents contractuels au contrat collectif

Les parties au présent accord conviennent que sont éligibles au contrat de prévoyance les agents contractuels justifiant d'une présence effective dans la collectivité ou l'établissement public d'au moins

6 mois continus ou dès leur arrivée dans la collectivité ou l'établissement public dès lors que la durée du contrat initial liant l'agent et la collectivité ou l'établissement public est égale ou supérieure à 6 mois.

Article 3 – Adhésion obligatoire au contrat et cas de dispense

3.1 – Adhésion obligatoire au contrat

Les parties conviennent du caractère obligatoire de l'adhésion des agents au contrat collectif mis en place par le CDG17. Tous les agents fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé dans l'effectif de l'employeur doivent adhérer obligatoirement au régime sauf les agents qui, remplissant les conditions d'une des dérogations énoncées ci-après, font une demande expresse de dispense.

3.2 – Cas de dispense d'adhésion au contrat

Conformément à l'ACN, les parties conviennent d'une faculté de dispense d'adhésion au contrat de prévoyance à adhésion obligatoire au bénéfice :

- Des agents contractuels et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties. Les agents contractuels non couverts sont soumis à l'obligation d'adhésion s'ils présentent les conditions d'éligibilité ;
- Des agents titulaires et contractuels à temps partiel, dont la quotité de travail est inférieure ou égale à 90 %, et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Des agents titulaires et contractuels intercommunaux et pluri-communaux déjà couverts par un contrat collectif ;
- Des agents en situation d'arrêt de travail, de disponibilité d'office pour raison de santé ou de maintien de demi-traitement à titre conservatoire à la date de mise en place du contrat de prévoyance à adhésion obligatoire du CDG17 qui, de manière transitoire, poursuivent leur adhésion à leur contrat individuel labellisé ou non labellisé jusqu'à la fin de leur arrêt et leur adhésion effective au contrat de prévoyance complémentaire du CDG17. Les agents en contrat labellisé pourront bénéficier de la participation employeur, à titre dérogatoire, pour le financement de leur contrat, dans la période intermédiaire. La collectivité employeur devra prendre en charge ces contrats labellisés jusqu'à l'extinction de la dispense. Les agents couverts par des contrats non labellisés ne bénéficieront pas de la participation employeur durant la période transitoire ;
- Des agents titulaires et contractuels qui n'auraient pas résilié leur contrat individuel dans leur délai de préavis contractuel. Ces agents disposent d'une faculté de dispense d'un an jusqu'à la résiliation effective de leur contrat individuel et leur adhésion au contrat de prévoyance complémentaire du CDG17.

Les agents remplissant les conditions d'une des dispenses ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires ou à défaut d'une déclaration sur l'honneur de l'agent, auprès de l'employeur qui conservera les demandes de dispenses et les justificatifs ou déclarations y afférents.

Les demandes de dispense devront comporter la mention selon laquelle l'agent a été préalablement informé de façon formelle des conséquences de son choix, en particulier s'agissant de la perte du bénéfice de la participation de l'employeur.

Le maintien des dispenses est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs ou déclarations sur l'honneur de l'agent à l'employeur : à défaut, les agents concernés devront immédiatement adhérer au contrat.

Les agents dispensés d'adhésion peuvent également à tout moment revenir sur leur décision et adhérer au contrat collectif.

Article 4 – Garanties minimales obligatoires

Conformément à l'article 1.1 de l'ACN, les parties conviennent que tout agent territorial, quel que soit son âge, son statut, son cadre d'emplois ou sa catégorie, bénéficiera *a minima* de garanties d'incapacité et d'invalidité devant assurer *a minima* un maintien de 90% du salaire net incluant le traitement indiciaire (TI), la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et le régime indemnitaire (RI), sous déduction, le cas échéant, des prestations versées par l'employeur ou par tout autre régime obligatoire, au moyen d'un complément de rémunération versé au titre de la prévoyance complémentaire. Les parties conviennent d'enrichir les garanties minimales obligatoires de l'ACN par une garantie Capital décès toutes causes et perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) permettant le versement d'un capital en cas de décès ou de PTIA aux bénéficiaires désignés équivalent à 100% de la rémunération annuelle de l'assuré.

S'agissant de la garantie invalidité :

Pour les agents affiliés à la CNRACL qui sont mis à la retraite pour invalidité :

- Agents affiliés à CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité $\geq 50\%$: versement au titre de la prévoyance complémentaire d'une rente d'invalidité permettant le maintien du revenu net de l'agent (TI + NBI + RI) à hauteur de 90 %, sous déduction des prestations versées par la CNRACL ;
- Agents affiliés CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité $< 50\%$: versement au titre de la prévoyance complémentaire d'une rente d'invalidité proportionnelle au taux d'invalidité définie par la CNRACL, selon la formule suivante :

$$M = R \times I / 50 \%$$

avec :

- « M » pour montant de la rente versée ;
- « R » pour montant de la rente pour un pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL d'au moins 50 % ;

- « I » pour pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL (inférieur à 50 %).

Le versement des rentes d'invalidité au titre de la prévoyance complémentaire intervient sous déduction des prestations versées par la CNRACL ou par tout autre régime obligatoire.

Pour les agents affiliés au régime général de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC qui justifient d'un taux d'invalidité d'au moins 2/3 avec un classement en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie au sens de l'article L.341-4, 2^è et 3^è du code de la Sécurité sociale, ou qui justifient d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 % en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail (pour les agents affiliés au régime général de la Sécurité sociale) : versement au titre de la prévoyance complémentaire d'une rente d'invalidité permettant le maintien du revenu net de l'agent à hauteur de 90 %, sous déduction des prestations versées par tout régime obligatoire.

Il en résulte le tableau des garanties figurant ci-après.

Tableau synthétique des garanties du niveau minimal de couverture en matière de prévoyance

INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL (1)	
Franchise	En relais ou en complément des obligations statutaires
Niveau de garantie	90 % du revenu net
INVALIDITÉ PERMANENTE (2)	
Agents affiliés à la CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité ≥ 50%	Versement d'une rente = 90 % du revenu net
Agents affiliés au régime général de la Sécurité sociale ou à l'IRCANTEC bénéficiant d'un taux d'invalidité ≥ 66% ou classés en invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	Versement d'une rente = 90 % du revenu net
Agents affiliés à la CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité < 50% : versement d'une rente	<p align="center">M = R x I / 50 %</p> <p align="center">avec « M » pour montant de la rente versée « R » pour montant de la rente pour un pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL d'au moins 50 % « I » pour pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL (inférieur à 50 %)</p>

(1) Prestations calculées sur la rémunération nette de référence (TI + NBI + RI) sous déduction des prestations statutaires (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et CNRACL) Maladie ordinaire, Longue maladie, Grave Maladie, Longue durée ou des prestations versées par tout autre régime obligatoire.

(2) Prestations calculées sur la rémunération nette de référence (TI + NBI + RI) sous déduction des prestations versées par la CNRACL ou par tout autre régime obligatoire.

Article 5 – Garanties optionnelles au choix de l'agent

5.1 – Garanties reconstitution du régime indemnitaire et garantie perte de retraite

Les parties conviennent de proposer aux agents des garanties optionnelles suivantes :

- reconstitution du régime indemnitaire de la garantie incapacité en période de plein traitement en cas de congé longue maladie (CLM), congé longue durée (CLD), congé grave maladie (CGM) ;
- perte de retraite consécutive à une invalidité permanente pour les agents CNRACL.

Article 6 – Garanties reprise du passé connu et inconnu

6.2 – Garanties reprise du passé au bénéfice des agents

6.2.1 – Définitions :

Passé connu : Il s'agit de la prise en charge des sinistres en cours à la date d'effet du contrat.

Passé inconnu : Il s'agit de la prise en charge des sinistres dont l'assuré n'avait pas connaissance lors de la prise d'effet du contrat d'assurance mais qui peuvent trouver leur origine dans des faits antérieurs à celle-ci (cas de rechute ou de transformation du risque).

6.2.2 – Garanties :

Garantie reprise du passé connu : Conformément à l'article 2.6.4 de l'ACN, les membres conviennent de proposer à titre optionnel une garantie de reprise du passé connu au bénéfice des agents couverts par un contrat individuel labellisé et en situation d'arrêt de travail de disponibilité d'office pour raison de santé ou de maintien de demi-traitement à titre conservatoire au moment de la date d'effet du contrat collectif obligatoire du CDG17 et disposant d'une faculté de dispense prévue à l'article 3.2 du présent accord.

Ils conviennent que cette garantie sera financée par une cotisation additionnelle de l'agent bénéficiaire et par un mécanisme de provisionnement étalé sur 6 ans conformément à l'article 2.10.5 de l'ACN.

La souscription de cette garantie en complément des garanties de base se fait au libre choix de l'agent.

Garantie reprise du passé inconnu :

Les parties conviennent de prévoir d'enrichir le panier des garanties obligatoires d'une garantie de reprise du passé inconnu qui sera automatiquement accordée par l'assureur et ce sans surprime en cas de refus avéré et justifié de l'ancien assureur.

Article 7 – Cas de la suspension d'activité

Le maintien des garanties au bénéfice des agents dont l'activité ou le contrat de travail est suspendu est prévu pour les deux situations suivantes :

- La période de suspension donne lieu à une indemnisation :
 - Lorsque l'activité est suspendue quelle qu'en soit la cause (notamment lors de la survenance d'une maladie, d'une maternité, d'un accident ou en cas d'activité partielle ou d'un congé d'adoption) et que les agents concernés sont indemnisés pendant cette période, le maintien des garanties de prévoyance reste acquis. L'indemnisation est définie comme le cas où l'agent bénéficie soit d'un maintien de la rémunération, total ou partiel, soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, le bénéfice de l'ensemble des garanties est maintenu pour les agents et, le cas échéant, pour leurs ayants droit.
 - La contribution de l'employeur est maintenue pendant toute la période de suspension.
- La période de suspension ne donne pas lieu à une indemnisation :
 - Sont visés les agents absents en raison d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident ou pour des raisons autres que médicales (exemple : congé de proche aidant, congé de présence parental) dont l'activité est suspendue sans aucune rémunération ou indemnisation.
 - Pour ces situations, les parties au présent accord conviennent de l'absence de maintien des garanties et de contribution employeur.

Article 8 – Cotisation des agents et participation minimale des employeurs au financement de la couverture collective

8.1 – Cotisation des agents

La cotisation est au même taux pour tous les agents adhérents au contrat. Elle est exprimée en pourcentage de la rémunération.

8.2 – Participation minimale des employeurs au financement de la couverture collective

Les parties conviennent que le montant de la cotisation effective à payer par l'agent au titre du contrat, pour les garanties minimales définies à l'article 4 du présent accord, fera l'objet d'une participation financière minimale de l'employeur à hauteur de 50% de ladite cotisation.

Les garanties complémentaires ne feront pas l'objet d'une participation de l'employeur, sauf si celui-ci a décidé par délibération d'étendre sa participation à une ou plusieurs de ces garanties.

Article 9 – Mutualisation et tarification différenciée dans le cadre de la consultation

Les parties conviennent qu'il sera prévu dans le cahier des charges de la consultation ayant pour objet de souscrire une convention de participation en matière de prévoyance une tarification différenciée entre :

- les collectivités de plus de 50 agents et les établissements publics disposant de leur propre Comité social territorial,
- et
- les collectivités, établissements publics employant moins de 50 agents et qui sont rattachés au Comité social territorial du CDG17.

Article 10 – Comité paritaire de pilotage et de suivi

Les parties conviennent de la désignation d'un comité paritaire de pilotage et de suivi de l'accord.

Le comité est composé à parité de représentants employeurs et de représentants des organisations syndicales représentatives présents à l'instance de négociation et expressément désignés pour toute la durée de l'accord. La liste des membres désignés par les organisations syndicales représentatives sera annexée au présent accord.

Conformément à l'article L227-1 du code général de la fonction publique, ce comité aura pour mission d'assurer un suivi sur les conditions d'application du présent accord au regard des objectifs assignés. Il aura également pour mission d'assurer le suivi de l'exécution du contrat mutualisé de prévoyance du CDG17. Il se réunira une fois par an, pour la présentation des comptes de résultats du contrat.

Un règlement intérieur sera négocié et adopté. Il fixera des éléments tels que : présidence, fréquence des réunions, modalités de saisine, secrétariat, suivi et mise en œuvre des décisions, etc.

Un module de formation est prévu à destination des membres de ce comité pendant la première année d'exécution du contrat.

Article 11 – Réexamen, modification, suspension et dénonciation de l'accord

11.1 – Modification, suspension et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, suspendu et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par le code général de la fonction publique à la date de révision, suspension ou de dénonciation.

11.2 – Réexamen en cas d'évolution des garanties statutaires

En cas d'évolution des garanties statutaires qui interviendrait postérieurement à la signature du présent accord, les parties s'engagent à le réviser dans un délai de 6 (six) mois à compter de la publication des dispositions portant évolution des garanties statutaires afin de tirer les conséquences, à niveau de maintien de rémunération inchangé, de la répartition entre la protection relevant de la norme statutaire et celle relevant de la prévoyance complémentaire.

Article 12 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

12.1 – Entrée en vigueur de l'accord

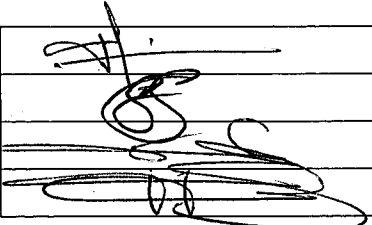
L'accord entre en vigueur au lendemain de sa publication. L'autorité territoriale signataire de l'accord transmet une copie sans délai au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

12.2 – Durée de l'accord

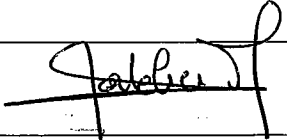
Le présent accord est conclu pour toute la durée de passation et d'exécution du contrat de prévoyance du CDG17 prenant effet au 1^{er} janvier 2025.

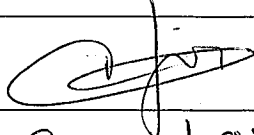
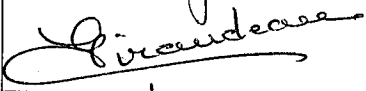
Fait à La Rochelle, le 11 mars 2024

Les organisations syndicales représentatives de la Charente-Maritime

Pour la CGT, M. Cyrille THOMAS, Responsable	
Pour la CFDT, M. Nicolas BIROT, Secrétaire général	
Pour le SILOC (Châtelailon), Yannick SOUCHET, Responsable	
Pour la SAFPT (Cyclad), Laurie BARBEAU	

Les administrateurs du CDG17 représentants des employeurs territoriaux de la Charente-Maritime

M. Jean-Michel CHATELIER, Administrateur du CDG17 et Maire de Meursac	
---	---

Mme Chantal GUIMBERTEAU, Administratrice du CDG17 et Conseillère départementale	
Mme Marie-Danielle GIRAUDEAU, Vice-présidente du CDG17 et Maire de Fontaines d'Ozillac	
M. Jean-Marie TONNEAU, Administrateur du CDG17 et Maire de Bougneau	