COOPÉRATION CENTRES DE GESTION PAYS DE LA LOIRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Quels contrats de prévoyance et quelles options ?

De quoi s'agit-il ?

Un contrat de prévoyance vise à permettre à l'agent de maintenir son niveau de rémunération globale en cas de baisse de ses revenus, consécutivement à un arrêt de travail pour raison de santé ou à une invalidité.

Le contrat de prévoyance prévoit également des garanties optionnelles dont l'adhésion est laissée au libre choix de l'agent.

Quels enjeux pour vous employeur public ?

La consultation des organismes d'assurance prévoit deux niveaux de couverture des risques en cas d'incapacité temporaire de travail et et d'invalidité de vos agents.

Vous aurez à choisir entre deux hypothèses de couverture sur la base des tarifs définitifs qui vous seront communiqués à l'issue de la consultation des organismes d'assurance :

- **90% de la rémunération nette** qui correspond au socle minimal de garantie prévu par l'accord collectif national,
- **95% de la rémunération nette.**

Votre participation, exprimée sous forme d'un pourcentage de la cotisation acquittée par vos agents, ne pourra pas être inférieure à 50 %.

Ce que cela implique pour vos agents ?

Tous vos agents, titulaires ou contractuels de droit public et de droit privé, quel que soit leur âge, leur cadre d'emploi, leur catégorie, sont éligibles aux garanties de couverture prévoyance. En cas d'indisponibilité physique liée à une incapacité temporaire de travail ou en cas d'invalidité, ils bénéficieront a minima, à compter du passage à demi-traitement, du maintien de 90 % ou 95 % de leur revenu net (traitement indiciaire + nouvelle bonification indiciaire + régime indemnitaire) au moyen d'un complément de rémunération versé au titre de la prévoyance complémentaire.

Les agents en arrêt de travail à la date de mise en place du contrat seront intégrés automatiquement au contrat après une reprise d'activité de 30 jours dans votre collectivité.

Les Ressources Humaines
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
LOIRE-ATLANTIQUE

Les agents rémunérés en contrats de vacation (agents horaires) ne sont pas concernés.

Tous vos agents qui ont une présence effective de plus de 6 mois dans la collectivité (constatée sur une durée globale de 1 an) ou que la durée du contrat liant l'agent à la collectivité est supérieure à 6 mois devront adhérer au contrat collectif de prévoyance.

Individuellement, chaque agent aura la possibilité de souscrire plusieurs options :

- Décès,
- Perte retraite consécutive à une invalidité,
- Maintien du Régime Indemnitaire en période à plein traitement en CLM, CLD ou maladie grave.

Pour aller plus loin

TABLEAU DES GARANTIES

GARANTIES	RÉGIME ENSEMBLE DU PERSONNEL
INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL (1)	
Franchise	En relais et en complément des obligations statutaires
Niveau	**90% de la rémunération nette** ou **95 % de la rémunération nette** *Selon le régime que vous aurez choisi*
INVALIDITÉ PERMANENTE (1)	
Agent CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité >= 50% ou agent IRCANTEC bénéficiant d'un taux d'invalidité >= 66% ou classés en invalidité de 2ème ou 3ème catégorie : Versement d'une rente	**90% de la rémunération nette** ou **95 % de la rémunération nette** *Selon le régime que vous aurez choisi*
Agent CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité < 50% : Versement d'une rente	**M = R x I / 50 %** Avec · M = Montant de la rente versée R = Montant de la rente pour un pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL d'au moins 50 % I : pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL (inférieur à 50 %)

(1) Prestations calculées sur le salaire net de référence sous déduction des prestations statutaires (Loi 84-53 du 26 janvier 1984 et CNRACL) Maladie ordinaire, Longue maladie, Grave Maladie, Longue durée. Les prestations inhérentes à la couverture du régime indemnitaire sont versées sous déduction des prestations versées par l'employeur au titre du régime indemnitaire dans la limite de la garantie quel que soit le type d'arrêt.

Les Ressources Humaines FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE LOIRE-ATLANTIQUE

TABLEAU DES OPTIONS POUVANT ÊTRE CHOISIES INDIVIDUELLEMENT PAR LES AGENTS

OPTION	NIVEAU DE PRESTATION
Décès	Garantie en capital équivalente à 50% du salaire annuel brut
Perte de retraite consécutive à une invalidité	Versement sous forme de capital forfaitaire de 20 000 €
Maintien du régime indemnitaire	Maintien du régime indemnitaire (RI) en période à plein traitement en congé longue maladie (CLM), congé longue durée (CLD) ou maladie grave au 1er jour d'arrêt **90 % du RI** ou **95 % du RI** *Selon le régime que vous aurez choisi*

Les Ressources Humaines
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
LOIRE-ATLANTIQUE

COOPÉRATION
CENTRES DE GESTION
PAYS DE LA LOIRE
FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE

Quelle transposition pour l'accord collectif national ?

De quoi s'agit-il ?

Le premier protocole national entre les associations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives a été signé le 11 juillet 2023 et porte réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Pour être pleinement effectif, cet accord collectif national appelle une transposition législative et réglementaire. Malgré les retards pris, le Gouvernement s'est engagé à le transposer.

Aussi, les conventions de participation à renouveler ou à conclure doivent d'ores et déjà prendre en compte les stipulations de l'accord collectif national, afin d'anticiper leur mise en conformité qui s'imposera dans tous les cas.

En matière de prévoyance, l'accord collectif national du 11 juillet 2023 pose des modalités de négociation au niveau local. Celles-ci trouvent déjà à s'appliquer. Le dialogue social régional est conduit dans le respect de ces modalités.

Quels enjeux pour vous employeur public ?

En l'état actuel de la règlementation, vous avez déjà l'obligation de participer financièrement aux garanties de prévoyance de vos agents à compter du 1er janvier 2025. Le niveau minimal de couverture porte sur les deux risques que sont :

- l'incapacité temporaire de travail,
- l'invalidité.

L'accord collectif national du 11 juillet 2023 prévoit :

- une garantie minimale de 90% de la rémunération nette de vos agents en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité,
- votre participation minimale à hauteur de 50% de la cotisation acquittée par chacun de vos agents au titre des garanties minimales,
- une adhésion obligatoire de tous les agents de votre collectivité territoriale.

Ce que cela implique pour vos agents ?

L'accord collectif national permet de protéger tous vos agents en leur garantissant un revenu minimal lorsqu'ils sont en arrêt de travail pour raison de santé ou en invalidité.
Il prévoit également un partage du coût de la cotisation entre vous, employeur public, et eux.

Les Ressources Humaines
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
LOIRE-ATLANTIQUE

Pour aller plus loin

Accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux
Accédez au document « Accord collectif national du 11 juillet 2023 ».

Présentation de la réforme de la protection sociale complémentaire
Accédez au support de présentation des webinaires d'information sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC) de janvier 2024.

Foire aux questions relative à l'accord collectif national du 11 juillet 2023
Accédez à la foire aux questions

Protection Sociale Complémentaire
Fiche Repères n°3

COOPÉRATION CENTRES DE GESTION PAYS DE LA LOIRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Quels impacts financiers ?

De quoi s'agit-il ?

Des simulations financières vous sont proposées afin de vous aider à définir votre participation employeur et vous projeter pour préparer l'impact budgétaire de cette couverture prévoyance dans votre prochain budget 2025.

Quels enjeux pour vous employeur public ?

Concernant votre participation employeur, vous serez amené à participer **au minimum à 50 % de la cotisation** acquittée par vos agents pour la couverture de base à adhésion obligatoire.

Toutefois votre négociation locale peut prévoir :

- **un pourcentage supérieur à 50 % pour tous les agents sans distinction,**
- **une modulation de la participation selon le niveau de** revenu de vos agents.
  Votre participation ne pourra toutefois pas être inférieure à 50 % de la cotisation de vos agents.

Ce que cela implique pour vos agents ?

Un agent rémunéré 2 000 € bruts par mois paiera entre 38,60 € et 42,40 € de cotisation mensuelle selon le régime de garantie que vous aurez choisi (taux théoriques).

En tant qu'employeur, vous contribuerez au minimum à hauteur de 19,30 € à 21,20 € mensuels.

En cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité, un agent avec un revenu net mensuel de 1 650 €, percevra un niveau de rémunération globale (indemnité statutaire + indemnité prévoyance) :

- De 1.485€ dans la cas d'une garantie de couverture à 90%,
- De 1.568€ dans la cas d'une garantie de couverture à 95%.

Les Ressources Humaines FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE LOIRE-ATLANTIQUE

Pour aller plus loin

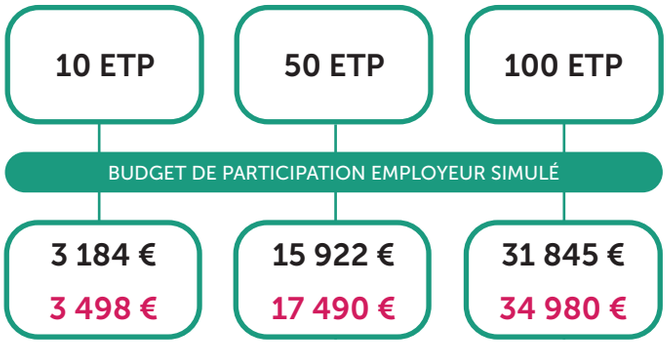
ESTIMATION DE VOTRE BUDGET DE PARTICIPATION EMPLOYEUR

Garanties : 90% de la rémunération nette (TBI +NBI + RI)
Taux de cotisation : 1,93%

Garanties : 95% de la rémunération nette (TBI +NBI + RI)
Taux de cotisation : 2,12%

Rémunération de référence : 30 000 €
(Référence annuelle brute pour 1 ETP)

Taux de participation employeur : 50%
Traitement social compris



ESTIMATION DES COTISATIONS DE VOS AGENTS EN, FONCTION DE LEUR REVENU BRUT

RÉGIME DE BASE À ADHÉSION OBLIGATOIRE	NIVEAU DE PRESTATIONS	TAUX DE COTISATION
	90% de la rémunération nette (TBI / NBI / RI)	1,93%

	Cotisations agents estimées			
Revenu mensuel brut (TBI + NBI + RI)	Cotisation Totale 2025 estimée	Reste à charge agent	Part employeur en %	Part agent en %
500 €	9,65 €	2,65 €	73%	26%
650 €	12,55 €	5,55 €	56%	44%
800 €	15,44 €	7,72 €	50%	50%
950 €	18,34 €	9,17 €	50%	50%
1 100 €	21,23 €	10,62 €	50%	50%
1 250 €	24,13 €	12,06 €	50%	50%
1 400 €	27,02 €	13,51 €	50%	50%
1 550 €	29,92 €	14,96 €	50%	50%
1 700 €	32,81 €	16,41 €	50%	50%
1 850 €	35,71 €	17,85 €	50%	50%
2 000 €	38,60 €	19,30 €	50%	50%
2 150 €	41,50 €	20,75 €	50%	50%
2 300 €	44,39 €	22,20 €	50%	50%
2 450 €	47,29 €	23,64 €	50%	50%
2 600 €	50,18 €	25,09 €	50%	50%

NB : Le montant minimal de participation de l'employeur est de 7€ par agent et par mois dans la limite de la cotisation acquittée par l'agent. (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.)

RÉGIME DE BASE À ADHÉSION OBLIGATOIRE	NIVEAU DE PRESTATIONS	TAUX DE COTISATION
	95% de la rémunération nette (TBI / NBI / RI)	2,12%

	Cotisations agents estimées			
Revenu mensuel brut (TBI + NBI + RI)	Cotisation Totale 2025 estimée	Reste à charge agent	Part employeur en %	Part agent en %
500 €	10,60 €	3,60 €	66%	34%
650 €	13,78 €	6,78 €	51%	49%
800 €	16,96 €	8,48 €	50%	50%
950 €	20,14 €	10,07 €	50%	50%
1 100 €	23,32 €	11,66 €	50%	50%
1 250 €	26,50 €	13,25 €	50%	50%
1 400 €	29,68 €	14,84 €	50%	50%
1 550 €	32,86 €	16,43 €	50%	50%
1 700 €	36,04 €	18,02 €	50%	50%
1 850 €	39,22 €	19,61 €	50%	50%
2 000 €	42,40 €	21,20 €	50%	50%
2 150 €	45,58 €	22,79 €	50%	50%
2 300 €	48,76 €	24,38 €	50%	50%
2 450 €	51,94 €	25,97 €	50%	50%
2 600 €	55,12 €	27,56 €	50%	50%

NB : Le montant minimal de participation de l'employeur est de 7€ par agent et par mois dans la limite de la cotisation acquittée par l'agent. (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.)

Les Ressources Humaines FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE LOIRE-ATLANTIQUE

COOPÉRATION
CENTRES DE GESTION
PAYS DE LA LOIRE
FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE

Comment préparer le dialogue social de ma collectivité ?

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de vous aider à préparer vos échanges avec les organisations syndicales et représentants du personnel de votre collectivité.

En matière de prévoyance, l'accord collectif national du 11 juillet 2023 pose des modalités de négociation au niveau local.

La négociation collective régionale engagée par la coopération régionale des Centres de Gestion avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives a abouti à la signature d'un **accord collectif régional.** Cet accord fixe le cadre minimal dans lequel les négociations locales s'inscriront à savoir :

- Le caractère obligatoire de l'adhésion,
- Votre participation employeur au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation acquittée par vos agents.

Quels enjeux pour vous employeur public ?

A partir des éléments qui vous ont été transmis à l'issue de la consultation des organismes d'assurance et de la signature de l'accord collectif régional, vous devrez recueillir l'avis de votre Comité Social Territorial (CST) sur :

- votre adhésion au contrat collectif retenu,
- le niveau de couverture que vous envisagez de souscrire pour vos agents,
- votre participation en tant qu'employeur qui ne devra pas être inférieure à 50 % de la cotisation acquittée par vos agents au titre du régime de base à adhésion obligatoire.

L'avis du CST sera formalisé par un accord collectif local qui viendra entériner le niveau de garantie que vous aurez retenu ainsi que les modalités et votre niveau de participation en tant qu'employeur. Si vous relevez du CST départemental, un accord collectif départemental sera signé avec les organisations syndicales siégeant au CST (modèle sur le site internet du CDG).

Ce que cela implique pour vos agents ?

La négociation locale permet de proposer des garanties mais aussi un niveau de participation financière supérieurs pour vos agents au minimum de ceux fixés par l'accord collectif régional.

Les Ressources Humaines
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
LOIRE-ATLANTIQUE

Pour aller plus loin

L'avis du CST doit être préalable à la délibération de l'assemblée délibérante.

Si vous relevez du CST départemental, vous devez transmettre, en vue du CST, au Centre de Gestion :

- le niveau de couverture à adhésion obligatoire que vous envisagez de souscrire pour l'ensemble de vos agents,
- votre participation en tant qu'employeur. Celle-ci peut être identique pour tous vos agents. Elle peut également être modulée du revenu brut des agents.

Pour le département de Loire Atlantique, les CST auront lieu les 27 septembre et 10 octobre 2024. Vos dossiers sont à remettre au plus tard le 19 septembre (pour le CST du 27 septembre) et le 2 octobre (pour le CST du 10 octobre).

Si vous disposez de votre propre CST, vous avez à engager le dialogue social avec vos représentants du personnel afin de négocier :

- le niveau de couverture à adhésion obligatoire pour l'ensemble de vos agents,
- votre participation en tant qu'employeur.

L'avis du CST sera formalisé par un accord collectif local qui doit être signé par les représentants du personnel qui disposent d'au moins 1 siège en CST. Les signataires doivent représenter au minimum 50 % des voix obtenues à l'occasion des dernières élections professionnelles (ordonnance 2021-174 – art 8 quater-I).

Ces représentants signataires de l'accord local seront associés annuellement au suivi de la convention.

Les Ressources Humaines
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
LOIRE-ATLANTIQUE

COOPÉRATION CENTRES DE GESTION PAYS DE LA LOIRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Quelles modalités des contrats collectifs à adhésion obligatoire ?

De quoi s'agit-il ?

Un contrat collectif à adhésion obligatoire en matière de prévoyance est un contrat auquel tous les agents fonctionnaires et contractuels adhèrent automatiquement dès lors que la collectivité l'a souscrit.

L'accord collectif national du 13 juillet 2023 prévoit la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de prévoyance dans toutes les collectivités territoriales et les établissements publics locaux.

La participation de l'employeur public versée dans le cadre d'un contrat collectif dont l'adhésion est obligatoire et qui est souscrit auprès d'un organisme assureur bénéficie d'un cadre fiscal et social de faveur.

Quels enjeux pour vous employeur public ?

Un contrat collectif à adhésion obligatoire est une protection commune pour tous vos agents en cas de perte de revenus. Cette couverture et votre participation contribuent à la qualité de vie au travail et à l'attractivité de la fonction publique territoriale.

Depuis le 1er janvier 2022, le traitement fiscal et social des dispositifs de protection sociale complémentaire a été encadrée dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire.

Votre participation d'employeur public aux cotisations acquittées par vos agents au titre d'un contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire n'entre pas dans l'assiette de leurs revenus imposable.

Ce que cela implique pour vos agents ?

Le contrat collectif présente le meilleur rapport qualité / prix. En effet, la solidarité intergénérationnelle entre les agents, la connaissance préalable des risques et la stabilité du besoin à couvrir permet aux organismes d'assurance de proposer de meilleurs tarifs.

Il n'y a pas de formulaire d'adhésion à remplir pour l'agent car l'adhésion est automatique, sauf s'il souhaite souscrire à des options. Il n'y a pas non plus de questionnaire médical à l'adhésion ou de délai de stage.

Le contrat collectif introduit des mécanismes de solidarité entre tous vos agents couverts, quels que soient leur statut, leur âge et leur catégorie.

Les Ressources Humaines FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE LOIRE-ATLANTIQUE

Dans le cadre d'un contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire, la contribution de vos agents ainsi que votre participation n'entrent pas dans l'assiette de leurs revenus imposables.

Toutefois, les cotisations concernant les garanties optionnelles auxquelles vos agents souhaiteraient souscrire ne sont pas déductibles de leur revenu imposable.

Pour aller plus loin

TRAITEMENT FISCAL DE LA COTISATION

	PART AGENT	PART EMPLOYEUR
Contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire	N'entre pas dans l'assiette de revenus imposables : elle est donc déductible	N'entre pas dans l'assiette de revenus imposables : elle n'est pas imposable

TRAITEMENT SOCIAL DE LA COTISATION

	PART AGENT	PART EMPLOYEUR
Contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire	Sans objet	**Agents relevant de la CNRACL :** CSG/CRDS sans abattement (9,70%) **Agents IRCANTEC :** CSG/CRDS : 9,70% + forfait social* : 8% (* sauf pour les employeurs de moins de 11 agents) **NB :** Ces charges seront donc calculées sur la part employeur mais imputées sur la fiche de paie de l'agent conformément aux modalités de prélèvement de la CSG/CRDS.

Il est à noter que la participation éventuelle de l'employeur à des options à caractère facultatif ne bénéficie pas du régime social de faveur et ne fait pas l'objet d'une exonération fiscale pour les agents.

En d'autres termes, la participation de l'employeur aux options à caractère facultatif est soumise au paiement des charges sociales et doit être prise en compte dans la détermination de l'assiette des revenus imposables des agents.

Exemple : un agent percevant un revenu net imposable (RNI) de 24 000 € annuel
Avec une cotisation annuelle de 420 € (35 € mensuel),
Une participation employeur de 315 € (75 % de la cotisation),
Les 105 € restant à la charge de l'agent seront déduit de son RNI et les 315€ versés par son employeur ne seront pas intégrés dans son RNI.

Les Ressources Humaines
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
LOIRE-ATLANTIQUE

COOPÉRATION
CENTRES DE GESTION
PAYS DE LA LOIRE
FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE

Comment résilier mon contrat de prévoyance ?

De quoi s'agit-il ?

Pour adhérer au contrat collectif de prévoyance porté par la coopération régionale des Centres de Gestion, vous devrez résilier votre contrat prévoyance si son échéance dépasse la date du 31 décembre 2024.
Les agents qui adhèrent à titre individuel à un contrat devront également faire la démarche pour résilier leur contrat.

Quels enjeux pour vous employeur public ?

Si vous adhérez au contrat collectif du Centre de Gestion de Loire-Atlantique, vous n'avez rien à faire, le contrat arrive à échéance le 31 décembre 2024 et le futur contrat prendra automatiquement le relais.

Si vous avez votre propre contrat collectif, un modèle de courrier de résiliation sera mis à votre disposition à compter de juillet 2024. Vous devrez impérativement respecter le délai de résiliation inscrit dans votre contrat.

Ce que cela implique pour vos agents ?

Si certains de vos agents ont souscrit un contrat à titre individuel, il leur revient de faire les démarches de résiliation avant de 31 octobre.

Un modèle de courrier de résiliation sera mis à leur disposition ainsi qu'un modèle d'attestation employeur.

Pour aller plus loin

L'accord collectif national du 11 juillet 2023 prévoit qu'en cas de mise en place d'un contrat collectif à adhésion obligatoire, le nouvel organisme assureur prenne en charge toute rechute lorsque l'agent était assuré à titre individuel lors de la 1ère survenue de la cause de l'arrêt.

Lorsque l'agent était déjà assuré dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire ou facultative, tout arrêt de travail lié à une rechute devra être pris en charge par l'ancien contrat.

En cas de désaccord entre les deux organismes assureurs, et dans l'attente d'un consensus, c'est l'organisme dont le contrat est en cours qui assure l'indemnisation de l'agent.

Les Ressources Humaines
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
LOIRE-ATLANTIQUE

S'il est constaté à l'issue des expertises que le fait générateur est survenu durant l'ancien contrat, il incombera au précédent organisme assureur de rembourser les sommes versées à l'agent au nouvel organisme d'assurance.

Dans tous les cas, la rechute ou la détermination de la date du fait générateur de la pathologie ne peuvent être constatées qu'au moyen d'une expertise médicale ou judiciaire (et non fondée sur un simple questionnaire médical rempli par l'agent).

Les agents en arrêt de travail au moment de la mise en place des contrats à adhésion obligatoire, qu'ils aient été indemnisés au titre de la prévoyance ou non, ne pourront adhérer que lors de leur reprise d'activité.

Les Ressources Humaines
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
LOIRE-ATLANTIQUE

COOPÉRATION CENTRES DE GESTION PAYS DE LA LOIRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'option maintien du régime indemnitaire, pour quoi faire ?

De quoi s'agit-il ?

En vertu du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, le régime indemnitaire ne peut pas être maintenu pour les agents en congé de longue maladie (CLM), en congé longue durée (CLD) ou en maladie grave.

Aussi, pendant toute la période pendant laquelle un agent est en CLM, CLD ou grave maladie et indemnisé à plein traitement, il ne perçoit pas son régime indemnitaire. La garantie prévoyance intervient uniquement lors du passage à demi-traitement et prévoira l'indemnisation du régime indemnitaire pendant les périodes à demi-traitement.

Une option est proposée aux agents afin de leur garantir le maintien de leur régime indemnitaire pendant la période à plein traitement en CLM, CLD ou grave maladie à hauteur de 90 % ou de 95 % (selon la couverture de base que vous aurez choisie).

Quels enjeux pour vous employeur public ?

Selon le montant du régime indemnitaire que vous versez à vos agents, leur perte de revenus lorsqu'ils sont indemnisés à taux plein en CLM, CLD ou grave maladie peut être significative.

L'enjeu est d'ores et déjà d'informer vos agents sur :

- Le sort du régime indemnitaire en cas de CLM, CLD ou de grave maladie,
- Leur possibilité de souscrire une option pour le maintien de leur régime indemnitaire.

Votre participation employeur n'est pas attendue sur les options à adhésion facultative. Si vous souhaitez toutefois y contribuer, contrairement au régime prévoyance de base, votre participation devra être déclarée par vos agents dans leurs revenus imposables et ne pourra pas bénéficier du régime social de faveur.

Ce que cela implique pour vos agents ?

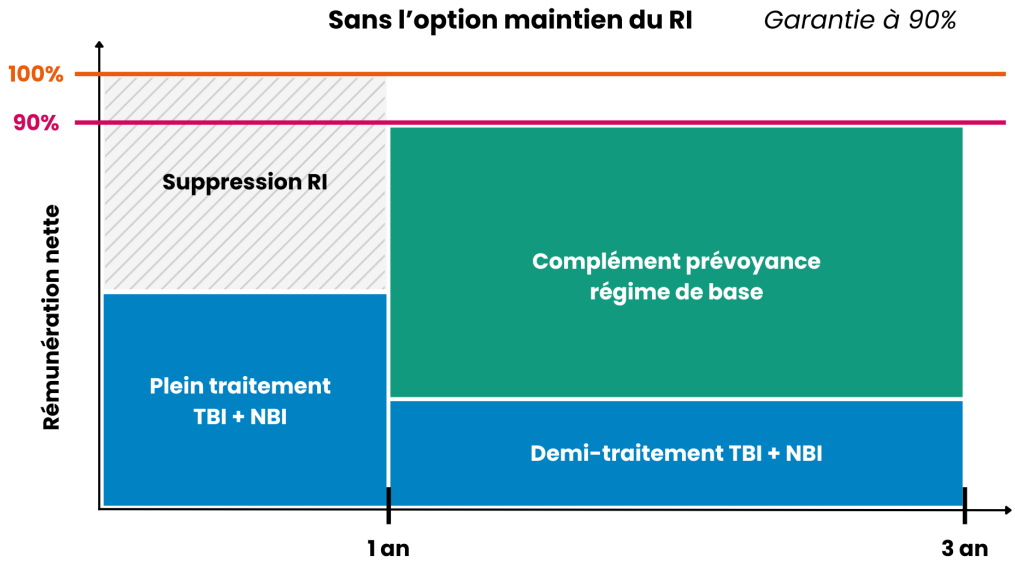
Vos agents, titulaires ou contractuels de droit public et de droit privé, qui se retrouvent en arrêt de travail pour CLM, CLD ou grave maladie, ne peuvent plus percevoir leur régime indemnitaire pendant la période à plein traitement.

L'option à adhésion facultative peut leur permettre le maintien de leur régime indemnitaire durant ces périodes.

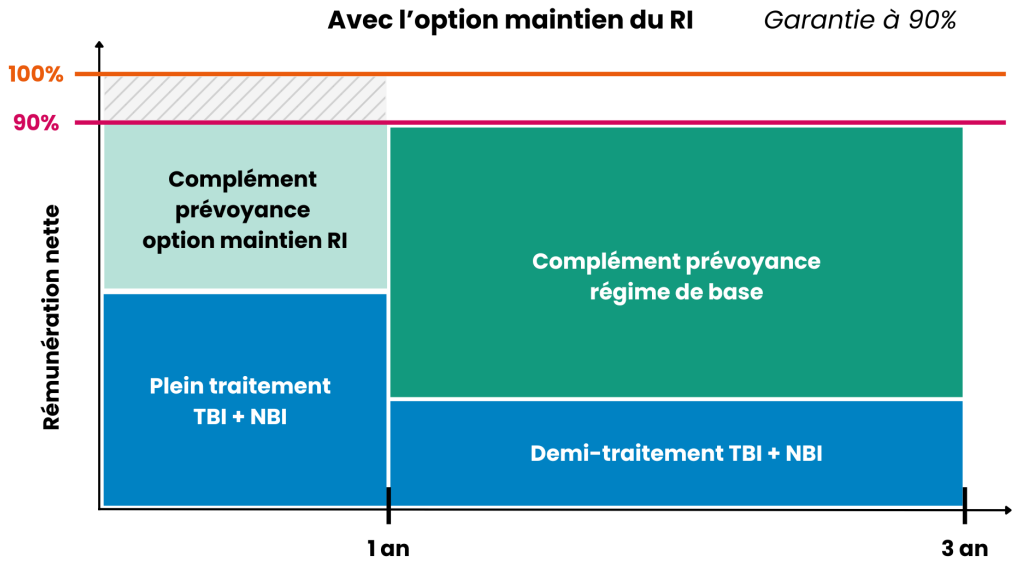
Le taux de cotisation de cette option est de 0,20% de leur rémunération brute pour une couverture à 90% et de 0,25% pour une couverture à 95%. Pour un salaire mensuel brut de 2 000 €, cette cotisation optionnelle sera comprise entre 4 € et 5 € par mois.

Les Ressources Humaines FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE LOIRE-ATLANTIQUE

Pour aller plus loin



En congé longue maladie (CLM) et congé grave maladie (CGM)
Congé de longue durée (CLD) : 3 ans à plein traitement puis 2 ans à demi traitement



En congé longue maladie (CLM) et congé grave maladie (CGM)

Les Ressources Humaines FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE LOIRE-ATLANTIQUE

COOPÉRATION CENTRES DE GESTION PAYS DE LA LOIRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les accords collectifs locaux, pourquoi et comment ?

De quoi s'agit-il ?

Depuis le 1er janvier 2022, l'ordonnance n°2021-175 du 17/02/2021 permet aux employeurs publics de mettre en place des contrats collectifs à adhésion obligatoire, tant en matière de prévoyance que de frais de santé, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif signés par au moins 50 % des organisations syndicales représentatives au niveau auquel l'accord est conclu.

À cet égard, la Protection Sociale Complémentaire fait partie des domaines mentionnés à l'article 8ter de l'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Quels enjeux pour vous employeur public ?

L'accord collectif national

L'accord collectif national signé le 11 juillet 2023 par les associations représentatives des employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives prévoit :

- un niveau de couverture minimale des agents en incapacité temporaire de travail et en invalidité,
- une adhésion obligatoire des agents aux contrats de prévoyance,
- une participation minimale employeur à hauteur de 50 % de la cotisation acquittée par les agents au titre du régime de base.

Accédez à l'accord collectif national

Cet accord collectif national prévoit également les modalités de pilotage et de suivi des contrats au niveau local.

L'accord collectif régional

L'accord collectif régional a été signé le 9 juillet 2024. Celui-ci reprend les modalités de l'accord collectif national concernant la couverture de vos agents, le caractère obligatoire de l'adhésion et votre niveau minimal de participation employeur.

Accédez à l'accord collectif régional

Les Ressources Humaines FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE LOIRE-ATLANTIQUE

L'accord collectif local

Dans l'attente de la transposition normative de l'accord national de juillet 2023, un accord collectif local doit être signé pour toutes les collectivités employant plus de 50 agents. Cet accord collectif local permet de formaliser :

- Le caractère obligatoire de l'adhésion et les éventuelles dispenses d'adhésion,
- Le choix du niveau de couverture pour vos agents,
- Votre niveau de participation en tant qu'employeur et sa modulation éventuelle.

Si vous employez plus de 50 agents et que vous ne signez pas l'accord collectif local, vous ne pourrez pas adhérer au contrat collectif de prévoyance.

En effet, la conclusion d'un accord collectif instituant la mise en place d'un contrat collectif à adhésion obligatoire est une condition juridique préalable au bénéfice du régime fiscal et social de faveur (fiche repère N°5 « Quelles modalités des contrats collectifs à adhésion obligatoire ? »)

L'absence d'accord collectif fait courir un risque de redressement de la participation employeur par l'URSSAF.

De plus, un de vos agents serait fondé à se retourner contre vous pour contester le caractère obligatoire de l'adhésion.

Si vous employez moins de 50 agents et que votre collectivité relève du Comité Social Territorial (CST) départemental, sachez qu'un accord collectif départemental a également été signé le 27 septembre 2024.

Quelles sont les organisations syndicales signataires de l'accord collectif local ?

L'accord collectif est signé par les organisations syndicales représentatives qui disposent d'au moins un siège dans votre CST.

Pour être valide, l'accord doit être signé par les organisations syndicales représentant au minimum 50 % des suffrages exprimés à l'occasion dernières élections.

Il appartient à chaque organisation syndicale de mandater un(e) représentant(e) pour négocier et signer l'accord collectif local. Il n'est pas obligatoire que ce représentant syndical siège de votre CST pour pouvoir signer.

En l'absence d'organisations syndicales candidates, si les représentants du CST de votre collectivité sont des membres désignés par tirage au sort parmi les électeurs, donc des agents de votre collectivité (en application de l'article 50 du décret n°2021-571), vous ne pouvez pas conclure un accord collectif local.

Vous devez délibérer pour acter leurs choix de garanties et de participation en visant l'accord collectif régional et l'accord collectif départemental.

Les Ressources Humaines FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE LOIRE-ATLANTIQUE

Modalités pratiques

Deux modèles d'accord collectif local sont à votre disposition sur le site internet du Centre de Gestion :

- Un modèle si vous envisagez de moduler votre participation employeur en fonction du revenu de vos agents
- Un modèle si vous n'envisagez pas de modulation de votre participation.

Si votre collectivité compte des assistants maternels ou familiaux, un modèle spécifique vous sera transmis par le Centre de Gestion.

Il convient de signer deux exemplaires originaux de votre accord collectif local et d'en transmettre 1 exemplaire scanné au Centre de Gestion : psc@cdg44.fr

Le comité paritaire de suivi : vous devrez mettre en place un comité paritaire de suivi avec les organisations syndicales signataires de votre accord collectif local.

Au niveau local, vous pouvez décider du rôle de ce comité paritaire de suivi et le préciser dans l'article 7 de l'accord collectif local.

Il peut s'agir d'une simple restitution des éléments de suivi et de pilotage à l'échelle régionale. Vous pouvez également prévoir le contrôle de la mise en œuvre du contrat par le prestataire dans la collectivité.