Information du Comité Social Territorial

**Régime de prévoyance complémentaire, à adhésion obligatoire, au bénéfice de l’ensemble du personnel de [compléter : nom collectivité]**

**Textes de référence**

* Article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
* Code Général des Collectivités Territoriales ;
* Code général de la fonction publique, et notamment les articles L.452-11, L. 221-1 à L. 227-4 et L. 827-1 à L. 827-12 ;
* Code de la commande publique et notamment ses articles L.2113-6 à L.2113-8 ;
* Décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
* Circulaire N°RDFB 1220789 C du 25 mai 2012 relative à la participation des collectivités territoriales et des établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
* Ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique**;**
* Ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;
* Décret 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**;**
* Accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale ;
* Accord collectif départemental du 26 juillet 2024 relatif aux régimes de prévoyance complémentaires, à adhésion obligatoire, du personnel du Centre de Gestion de la Marne et des employeurs publics territoriaux ayant formalisé l’un de ces régimes.

**Présentation du contexte**

L’ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 a introduit l’obligation, pour les employeurs publics territoriaux, à compter du 1er janvier 2025, de participer au financement de garanties minimales destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès (ci-après, également dénommées « garanties de prévoyance complémentaire »).

Parallèlement, un accord, signé le 11 juillet 2023, à l’issue d’un processus de négociation engagé au niveau national, apporte des précisions sur les futurs dispositifs de prévoyance qui devront être mis en œuvre par les employeurs publics territoriaux et prévoit, notamment, la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire dans le cadre de la couverture des risques « incapacité » et « invalidité » Les stipulations de cet accord devront être transposées dans le cadre de dispositions législatives et/ou réglementaires.

Afin de répondre aux enjeux de santé au travail, de maintien d’un niveau de vie décent aux agents en situation d’arrêt de travail, d’attractivité du secteur public, d’équilibre financier et de dialogue social, le Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne, des représentants des employeurs publics et les organisations syndicales représentatives du département de la Marne ont souhaité mutualiser la mise en œuvre et le suivi des garanties de prévoyance complémentaires pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés et non affiliés du département.

Dans le souci d’assurer une couverture de prévoyance de qualité aux agents à effet du 1er janvier 2025, [compléter : l’assemblée/le conseil municipal/le conseil d’administration], par délibération du [compléter : date], après avis du CST du [compléter : date] a donné mandat au Centre de gestion de la Marne, pour l’organisation, la conduite et l’animation du dialogue social au niveau départemental en vertu des dispositions de l’accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale, ainsi que pour la réalisation d’une mise en concurrence visant à la sélection d’un ou plusieurs organismes d’assurance et la conclusion de conventions de participation pour la couverture du risque Prévoyance des agents à effet du 1er janvier 2025.

Cette mutualisation des risques, organisée au niveau départemental, permet de garantir aux personnels des employeurs publics territoriaux :

* l'accès à des garanties collectives sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé, du sexe ou de la catégorie professionnelle ;
* un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte-tenu des besoins sociaux et des contraintes économiques des employeurs publics concernés ;
* le bénéfice de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 3 ans.

Ainsi, les représentants des employeurs publics et des organisations syndicales ont :

* engagé un processus de négociation qui a abouti à un accord de méthode en date du 12 Mars 2024 et à un accord collectif départemental en date du 26 juillet 2024.
* lancé une consultation au niveau départemental pour être en mesure de proposer aux employeurs publics territoriaux l’adhésion à des conventions de participation et la souscription aux contrats d’assurance collectifs de prévoyance complémentaire à compter du 1er janvier 2025, adossés à celles-ci.

Le Centre de Gestion, des représentants des employeurs publics et les organisations syndicales signataire de l’accord collectif départemental rappellent que les employeurs publics entrant dans le champ d'application du présent accord, qui adhèreront à l’une des conventions de participation signées par le Centre de Gestion et souscriront les contrats d’assurance adossés à celles-ci, seront tenus de se conformer aux dispositions du présent accord à partir du 1er janvier 2025, en formalisant, dans le cadre d’un accord collectif local, notamment :

- le caractère obligatoire de l’adhésion des bénéficiaires et les éventuelles dispenses d’adhésion,

- leur choix de régime au regard des niveaux de garanties proposés,

- les taux de cotisations et la répartition des cotisations entre les bénéficiaires et l’employeur.

**Niveau de garantie**

[Compléter : Nom collectivité] retient le régime base à adhésion obligatoire de garantie suivant :

**Scénario 1 : garantie à 90 % du revenu net**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (1)** | | | |
| - Franchise | En relais et en complément des obligations statutaires | | |
| - Niveau | **90% TBI + NBI + RI nets** | | |
| **INVALIDITE 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% TBI + NBI + RI nets** | | |
| 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 et tout autre régime obligatoire. | | |

**Scénario 2 : garantie à 90 % du revenu net + décès**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (1)** | | | |
| - Franchise | En relais et en complément des obligations statutaires | | |
| - Niveau | **90% TBI + NBI + RI nets** | | |
| **INVALIDITE 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% TBI + NBI + RI nets** | | |
| 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 %) | | |
| **DECES** | | | |
| - Niveau | **Toutes causes à hauteur de 10 000 €** | | |
|  |  |  |
| (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 et tout autre régime obligatoire. | | |

**Participation employeur**

Choisir la modalité :

* Participation identique pour tous les bénéficiaires, au minimum 50 % des cotisations acquittées pour le régime de base à adhésion obligatoire.
* Participation modulée en fonction du revenu brut du bénéficiaire sans pouvoir être inférieure à 50% des cotisations acquittées par les agents au titre du régime de base à adhésion obligatoire.

**Modalité : participation identique pour tous les bénéficiaires**

Les cotisations obligatoires servant au financement des risques « incapacité » et « invalidité » sont fixées dans les conditions suivantes :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Taux de cotisations** | Part de l’employeur | Part du bénéficiaire |
| **[à compléter]**  % | **[à compléter]**  %  (**[à compléter]**  % de la cotisation) | **[à compléter]**  %  (**[à compléter]**  % de la cotisation) |

**Modalité : modulation des cotisations en fonction du revenu brut du bénéficiaire :**

Les cotisations obligatoires servant au financement des risques « incapacité » et « invalidité » sont fixées dans les conditions suivantes :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Taux de cotisations** | **Part de l’employeur** | **Part du bénéficiaire** |
| **Revenu brut inférieur à [à compléter] euros** | **[à compléter]** % | **[à compléter]** %  (**[à compléter]** % de la cotisation) | **[à compléter]**  %  (**[à compléter]** % de la cotisation) |
| **Revenu brut compris entre [à compléter] euros et [à compléter] euros** | **[à compléter]**  %  (**[à compléter]** % de la cotisation) | **[à compléter]** %  (**[à compléter]** % de la cotisation) |
| **Revenu brut supérieur à [à compléter] euros** | **[à compléter]**  %  (**[à compléter]** % de la cotisation) | **[à compléter]**  (**[à compléter]** % de la cotisation)% |

Le Comité social territorial prend connaissance des options à adhésion facultative des personnels étant entendu que l’employeur ne participera pas à ces options.

**Options à adhésion facultative au libre choix des agents**

1. Option « Perte de retraite consécutive à une invalidité » (uniquement pour les agents relevant de la CNRACL)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **OPTION 1 - PERTE DE RETRAITE CONSECUTIVE A UNE INVALIDITE** | | |
| Versement d’un capital forfaitaire en relais de la garantie "invalidité" et qui compense la perte de retraite due à la cessation anticipée de l'activité par la suite d'invalidité permanente | 20 000 € |

Déclenchement de l’indemnisation = à l’âge légal d’ouverture des droits à la retraite

1. Option « Décès » (Pour l’ensemble des agents) UNIQUEMENT SI SOUSCRIPTION AU SCENARIO 1

|  |  |
| --- | --- |
| **OPTION 2 – DECES** | |
| **DECES**  Toutes causes | 10 000 € |

.

1. Option « Maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en CLM/CLD/CGM » (Pour l’ensemble des agents)

|  |  |
| --- | --- |
| **OPTION 3 – MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE**  **PENDANT LES PERIODES A PLEIN TRAITEMENT EN CLM/CLD/CGM** | |
| Franchise : dès le 1er jour d’arrêt en CLM/CLD/CGM  Durée : durant toute la période d’indemnisation à plein traitement en CLM/CLD/CGM | 90 % du Régime Indemnitaire en fonction du régime de base retenu |

**Avis du comité social territorial en date du [compléter]**

Ceci ayant été exposé, il est demandé aux membres du Comité Social Territorial d’émettre un avis sur la volonté de [compléter : l’assemblée/du conseil municipal/du conseil d’administration de ]

* **Adhérer aux conventions de participation pour la couverture du risque prévoyance proposées par le Centre de Gestion de la Marne**, **et au contrat collectif à adhésion obligatoire ;**
* **Choisir un niveau de couverture à adhésion obligatoire pour l’ensemble des agents garantissant :** 
  + **les risques Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité à hauteur de 90 % des revenus nets des agents (TBI, NBI et RI)** ;

**OU**

* + **les risques Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité à hauteur de 90 % des revenus nets des agents (TBI, NBI et RI) + Le risque décès toutes cause à hauteur de 10 000 €** ;
* **Participer au financement des garanties à hauteur de X % des cotisations ou en modulant la participation en fonction du revenu des agents dans un but d’intérêt social,**
* **Décide que l’adhésion au régime des agents contractuels est subordonnée à une condition d’ancienneté de :**
  + **6 mois, conformément à l’article 2.8. de l’accord national du   
    11 juillet 2023.**

**OU**

* + **Plus favorable fixée à ………………. (Inférieur à 6 mois)**

Cette ancienneté s’entend de la présence effective de l’agent (constatée sur une durée globale d’un an) dans la collectivité ou dès l’arrivée dans la collectivité dès lors que la durée du contrat liant l’agent à la collectivité est supérieure ou égale à l’ancienneté fixée.

**En outre**, chaque employeur public peut prévoir, conformément à l’article 2.10.2. de l’accord national du 11 juillet 2023, sous réserve de les mentionner dans l’accord collectif local, une dispense d'affiliation au bénéfice des agents 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.

La mise en place du contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire est formalisée par un accord collectif local, qui viendra entériner le niveau de garantie retenu, les modalités et le niveau de participation employeur ainsi que les conditions d’ancienneté des agents contractuels