



**ACCORD COLLECTIF INSTITUANT DES
REGIMES DE PREVOYANCE
COMPLEMENTAIRES, A ADHESION
OBLIGATOIRE, AU BENEFICE DE
L'ENSEMBLE DU PERSONNEL**

MY JMB 13 DS

Accord collectif instituant des régimes de prévoyance complémentaires, à adhésion obligatoire, au bénéfice de l'ensemble du personnel

La Ville de Saint-Herblain, domiciliée 2 rue de l'Hôtel de Ville BP 50167 44 802 Saint-Herblain CEDEX, représentée par Monsieur Bertrand AFFILÉ, en sa qualité de Maire.

ci-après, dénommée « la Ville de Saint-Herblain »,

d'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Ville de Saint-Herblain :

- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) représentée par Monsieur Jean-Marc BAYARD, mandaté à cet effet par son organisation syndicale,
- Le syndicat SUD représenté par Monsieur David JANNIN, mandaté à cet effet par son organisation syndicale,
- La Confédération Générale du Travail (CGT) représentée par Madame Majda YOUNANE, mandatée à cet effet par son organisation syndicale,

ci-après, dénommées « les Organisations syndicales »,

d'autre part.

PREAMBULE

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 a introduit l'obligation, pour les employeurs publics territoriaux, à compter du 1^{er} janvier 2025, de participer au financement de garanties minimales destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude, et le cas échéant de décès (ci-après, également dénommées « garanties de prévoyance complémentaires »). Ce texte ouvre la faculté aux employeurs publics territoriaux d'engager des discussions avec leurs organisations syndicales afin de mettre en place des régimes collectifs à adhésion obligatoire formalisés dans le cadre d'un accord collectif majoritaire.

Parallèlement, l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 est venue rénover le cadre juridique relatif à la négociation collective et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Enfin, 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, les Présidences des cinq Centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pays de la Loire et les organisations syndicales représentatives de la Région Pays de la Loire 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 de la région.

Cette mutualisation des risques, organisée au niveau régional, 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 Centres de gestion et les organisations syndicales ont :

- lancé une consultation au niveau régional 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 1^{er} janvier 2025, adossés à celles-ci.
- ~~engagé un processus de négociation qui a abouti à un accord de méthode en date du 6 février 2024 puis à la signature d'un accord collectif régional en date du 9 juillet 2024.~~

Cet accord collectif régional fixe les grands principes de fonctionnement des régimes de prévoyance « incapacité » et « invalidité » et, le cas échéant, « décès ».

En revanche, les Centres de Gestion ainsi que les organisations syndicales ont laissé le soin, à chaque employeur public territorial entrant dans le champ d'application de l'accord collectif régional, de formaliser dans le cadre d'un accord collectif local :

- le caractère obligatoire de l'adhésion des bénéficiaires et les éventuelles dispenses d'adhésion,
- leur choix de régime au regard des niveaux de garanties définies dans l'accord collectif régional,

- les taux de cotisations et la répartition des cotisations entre les bénéficiaires et l'employeur au regard de la tarification fixée au niveau de l'accord collectif régional.

C'est dans ce contexte que la Ville de Saint-Herblain a engagé des discussions avec les organisations syndicales représentatives, afin de formaliser, dans le cadre d'un accord collectif local :

- la mise en place de régimes de prévoyance complémentaires cofinancés par l'employeur et le personnel, dans le respect du cadre fixé par l'accord collectif régional du 9 juillet 2024, couvrant :
 - ✓ les risques « incapacité » et « invalidité » au bénéfice de l'ensemble du personnel,
 - ✓ les risques « incapacité », « invalidité » et « décès » au bénéfice des assistant(e)s maternel(le)s,
- la possibilité pour les bénéficiaires, autres que les assistant(e)s maternel(le)s, d'adhérer à des options facultatives, financées intégralement par eux et destinées à leur permettre de bénéficier de garanties liées à la perte de retraite consécutive à une invalidité (option n° 1), au décès (option n° 2) et au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en congé longue maladie, congé longue durée et congé grave maladie (option n° 3).

Enfin, les parties s'engagent à rediscuter les termes du présent accord dans le cadre d'un avenant si les dispositions législatives et/ou réglementaires, ayant vocation à transposer les stipulations de l'accord national du 11 juillet 2023, le justifient ou pour tirer les conséquences de toute autre modification du cadre juridique.

ARTICLE 1^{ER}

OBJET

Le présent accord, matérialisant la mise en place d' :

- un régime de prévoyance « incapacité » et « invalidité », pour l'ensemble du personnel et,
- un régime « incapacité », « invalidité » et « décès » spécifique pour les assistant(e)s maternel(le)s,

à pour objet d'organiser l'adhésion des bénéficiaires aux contrats d'assurance collective souscrits par la Ville de Saint-Herblain.

ARTICLE 2

PERSONNEL BENEFICIAIRE

ARTICLE 2.1.

GENERALITES

L'ensemble du personnel, employé et rémunéré par la Ville de Saint-Herblain qu'il s'agisse des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) ou du personnel affilié au régime général de la sécurité sociale (hors assistant(e)s maternel(le)s) :

- est bénéficiaire, à titre obligatoire, d'un régime de prévoyance « incapacité » et « invalidité »,
- a la possibilité d'adhérer à des options facultatives au titre de la perte de retraite consécutive à une invalidité (option n° 1), au décès (option n° 2) et au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en congé longue maladie, congé longue durée et congé grave maladie (option n° 3).

Toutefois, le personnel en congé maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, de grave maladie, en disponibilité d'office pour raisons de santé, à la date de prise d'effet du contrat souscrit par leur employeur, adhère à l'issue d'une reprise effective de leur activité au moins égale à 30 jours continus, à l'exception du personnel déjà couvert par un contrat collectif de même nature antérieurement à la date de leur demande d'adhésion, qui peut adhérer immédiatement.

Les assistant(e)s maternel(le)s en activité, employé(e)s et rémunéré(e)s, par la Ville de Saint-Herblain, sont bénéficiaires, à titre obligatoire, d'un régime de prévoyance « incapacité », « invalidité » et « décès » spécifique, compte-tenu du statut particulier dont relèvent ces catégories de personnel.

Le présent accord n'a pas vocation à s'appliquer aux vacataires, employés et rémunérés par la Ville de Saint-Herblain, pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés, tels que définis au dernier alinéa du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

ARTICLE 2.2.**SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

L'adhésion du personnel bénéficiaire, visé à l'article 2.1. du présent accord, est maintenue en cas de suspension de leur relation de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien, total ou partiel, de leur rémunération (quelle qu'en soit la dénomination) ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un revenu de remplacement versés par l'employeur, ou de rentes d'invalidité financées au moins en partie par l'employeur.

Précisons que l'adhésion est maintenue pour les agents :

- en disponibilité d'office lorsque celle-ci est prononcée au terme des congés pour raisons de santé (à savoir, au terme du congé de maladie dit « ordinaire », du congé de longue maladie, du congé de longue durée, du congé de grave maladie) et qu'elle est indemnisée, conformément aux dispositions en vigueur,
- ayant obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de douze mois et qui bénéficient d'un maintien du paiement du demi-traitement par l'employeur jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, conformément aux dispositions en vigueur.

Dans ces hypothèses, l'employeur public verse une contribution calculée selon les règles prévues pour les bénéficiaires dont la relation de travail n'est pas suspendue, pendant toute la période de suspension indemnisée. Parallèlement, le bénéficiaire doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

En revanche, l'adhésion au régime est suspendue pour le bénéficiaire dans tous les autres cas de suspension de la relation de travail non visés au présent article.

ARTICLE 3**CARACTERE OBLIGATOIRE DU REGIME**

L'adhésion aux régimes « incapacité » et « invalidité » et, le cas échéant, « décès », est obligatoire pour tout le personnel bénéficiaire mentionné à l'article 2 du présent accord. Le personnel concerné ne pourra s'opposer au précompte de sa quote-part de cotisations.

Toutefois, pour les agents contractuels, l'adhésion au régime est subordonnée à une condition d'ancienneté de 6 mois, conformément à l'article 2.8. de l'accord national du 11 juillet 2023. Cette ancienneté s'entend de la présence effective de l'agent (constatée sur une durée globale d'un an) au sein de l'employeur public ou dès l'arrivée au sein de celui-ci dès lors que la durée du contrat liant l'agent à l'employeur est supérieure ou égale à 6 mois.

En outre, ont la faculté de refuser d'adhérer au régime, les 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 demande écrite et expresse de dispense devra être adressée auprès de la Ville de Saint-Herblain, pour les bénéficiaires présents au 1^{er} janvier 2025, avant le 31 janvier 2025 et pour les bénéficiaires recrutés ou détachés auprès de la Ville de Saint-Herblain, après le 1^{er} janvier 2025, dans les 15 jours suivant le recrutement ou le détachement.

Le maintien du bénéfice de cette dispense est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs ou déclarations sur l'honneur du bénéficiaire à l'employeur. A défaut de respecter les prescriptions détaillées ci-dessus, le bénéficiaire sera automatiquement affilié au régime.

ARTICLE 4

PRESTATIONS

Les prestations décrites en annexe au présent accord ne constituent en aucun cas un engagement pour l'employeur, qui n'est tenu, à l'égard de son personnel bénéficiaire, qu'au seul paiement des cotisations et au versement, *a minima*, des prestations prévues par 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, ainsi qu'aux obligations déclaratives prévues dans les contrats collectifs.

Par conséquent, les prestations figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

ARTICLE 5

COTISATIONS

ARTICLE 5.1.

TAUX ET REPARTITION DES COTISATIONS

➤ REGIME « INCAPACITE ET INVALIDITE » DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL (HORS ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S)

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

Tranches	Seuils des tranches	Taux de cotisations	Part de l'employeur	Part du bénéficiaire
Tranche 1	Rémunération brute de référence inférieure à 960 euros	2,12 %	100 % (2,12 % de la cotisation)	0 % (0 % de la cotisation)
Tranche 2	Rémunération brute de référence comprise entre 960 euros et 2 209 euros		70 % (1,484 % de la cotisation)	30 % (0,636 % de la cotisation)
Tranche 3	Rémunération brute de référence comprise entre 2 210 euros et 2 635 euros		60 % (1,272 % de la cotisation)	40 % (0,848 % de la cotisation)
Tranche 4	Rémunération brute de référence supérieure à 2 635 euros		50 % (1,06 % de la cotisation)	50 % (1,06 % de la cotisation)

Les cotisations servant au financement des options facultatives liées à la perte de retraite consécutive à une invalidité, au décès ou à la perte totale ou irréversible d'autonomie, au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en congé longue maladie, congé longue durée et congé grave maladie sont exclusivement à la charge des bénéficiaires.

➤ **REGIME « INCAPACITE, INVALIDITE ET DECES » DES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S**

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

Tranches	Seuils des tranches	Taux de cotisations	Part de l'employeur	Part du bénéficiaire
Tranche 1	Salaire brut de référence inférieur à 960 euros	2,45 %	100 % (2,45 % de la cotisation)	0 % (0 % de la cotisation)
Tranche 2	Salaire brut de référence compris entre 960 euros et 2 209 euros		70 % (1,715 % de la cotisation)	30 % (0,735 % de la cotisation)
Tranche 3	Salaire brut de référence compris entre 2 210 euros et 2 635 euros		60 % (1,47 % de la cotisation)	40 % (0,98 % de la cotisation)
Tranche 4	Salaire brut de référence supérieur à 2 635 euros		50 % (1,225 % de la cotisation)	50 % (1,225 % de la cotisation)

ARTICLE 5.2.

ASSIETTE DES COTISATIONS

Les cotisations sont exprimées en pourcentage de la rémunération de référence qui s'entend de la rémunération mensuelle brute incluant le traitement indiciaire brut (TIB) la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le régime indemnitaire (RI) et l'ensemble des primes liées à l'activité et/ou à la fonction et/ou aux sujétions lorsqu'elles sont mensualisées (y compris le prélèvement primes/points), la rémunération forfaitaire des collaborateurs de cabinet.

Pour les assistant(e)s maternel(le)s, les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire de référence qui s'entend du salaire mensuel brut (salaire de base + primes) servant d'assiette aux cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code (hors allocations et indemnités liées à la prise en charge de l'enfant).

Pour les salariés de droit privé, les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire de référence qui s'entend du salaire mensuel brut (salaire de base + primes) servant d'assiette aux cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code.

ARTICLE 5.3.

ÉVOLUTION ULTERIEURE DE LA COTISATION

Les taux de cotisations mentionnés à l'article 5.1. n'évolueront pas jusqu'au 31 décembre 2027.

A l'issue de cette période, les évolutions de cotisations, à la hausse ou à la baisse, qui pourraient intervenir seront répercutées dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre l'employeur et le personnel bénéficiaire. En cas d'augmentation, celle-ci ne peut excéder 15 % du taux jusqu'alors applicable.

ARTICLE 6

INFORMATION INDIVIDUELLE

En sa qualité de souscripteur, l'employeur public remet à chaque bénéficiaire concerné et à tout

MY JTB 05

nouveau bénéficiaire, employé et rémunéré, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions des contrats d'assurances. Il en sera de même à chaque modification ultérieure de ces contrats.

ARTICLE 7

SUIVI DE L'ACCORD

Un comité paritaire de suivi est mis en place dans le cadre du présent accord.

Il se réunira, *a minima*, une fois par an et aura pour mission le suivi de l'application du présent accord.

Ce comité paritaire de suivi sera composé de représentants de l'employeur et deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

Un relevé de décision des réunions du comité sera élaboré puis transmis à l'ensemble des signataires du présent accord.

ARTICLE 8

DUREE – REVISION – DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être suspendu, révisé et dénoncé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de modification du cadre juridique applicable ayant des conséquences sur les stipulations du présent accord, de se réunir pour déterminer et négocier les adaptations nécessaires, dans le cadre d'un avenant.

La résiliation ou la dénonciation des conventions de participation par le(s) organisme(s) assureur(s) emporte la résiliation des contrats collectifs d'assurance, qui y sont adossés et la caducité du présent accord par disparition de leur objet.

La résiliation des contrats collectifs par l'employeur public emporte automatiquement et de plein droit celle de l'adhésion à la convention de participation à laquelle il a adhééré.

Enfin, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par le contrat d'assurance résilié.

ARTICLE 9

ENTREE EN VIGUEUR - PUBLICITE

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Il fait l'objet d'une publication dans les conditions prévues par l'article L. 226-1 du Code général de la fonction publique.

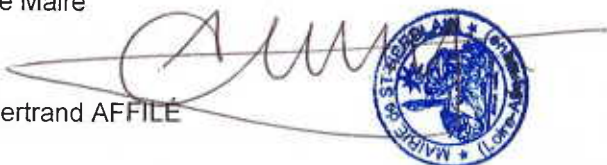
A Saint-Herblain, le 30 septembre 2024

Fait en 6 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la Ville de Saint-Herblain :

Le Maire

Bertrand AFFILÉ



Pour les organisations syndicales représentatives :

- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) représentée par Monsieur Jean-Marc BAYARD



- Le syndicat SUD représenté par Monsieur David JANNIN



- La Confédération Générale du Travail (CGT) représentée par Madame Majda YOUNANE



Annexe :

- Résumé des garanties et des conditions tarifaires

Annexe : Résumé des garanties et des conditions tarifaires

- **Régime de prévoyance des agents titulaires et non titulaires éligibles**

Régime de base à adhésion obligatoire

INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (1)	
- Franchise - Niveau	En relais et en complément des obligations statutaires 95% 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 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie : Versement d'une rente	95% TBI + NBI + RI nets
Agent CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité < 50% : Versement d'une rente	$M = R \times I / 50 \%$ 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.

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

My 5/12/11 DJ

2) Option « Décès » (Pour l'ensemble des agents)

OPTION 2 – DECES / IAD ⁽¹⁾	
DECES / IAD Toutes causes	50%
Invalidité absolue et définitive	Versement par anticipation d'un capital égal à 100% du capital décès

⁽¹⁾ Prestations calculées sur le revenu annuel brut de référence évalué à la date du sinistre et en fonction de l'assiette de cotisation déterminée.

3) 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 1 ^{er} jour d'arrêt en CLM/CLD/CGM - Durée : durant toute la période d'indemnisation à plein traitement en CLM/CLD/CGM	95 % du Régime Indemnitaire

Taux de cotisations au 1^{er} janvier 2025

Régime de base à adhésion obligatoire	Taux de cotisation % du revenu brut comprenant : le traitement indiciaire (+ NBI) et le régime indemnitaire
95 %	2,12 %

Options à adhésion facultative	Taux de cotisation
Décès Garantie en capital équivalente à 50% du salaire annuel brut	0,20 %
Perte de retraite consécutive à une invalidité Versement sous forme de capital forfaitaire de 20 000 €	0,35 %
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 1 ^{er} jour d'arrêt	0,25 %

- **Régime de prévoyance des assistant(e)s maternel(le)s**

DECES / IAD ⁽¹⁾	
DECES / IAD - Toutes causes	50%
Invalidité Absolue et Définitive	Versement par anticipation d'un capital égal à 100% du capital décès
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (2)	
- Franchise	En relais des obligations conventionnelles
- Niveau	95%
- Durée	3 ans maximum
INVALIDITE PERMANENTE (2)	
- Versement d'une rente	95%

⁽¹⁾ Prestations calculées sur le salaire annuel brut de l'assistant(e) évalué à la date du sinistre et en fonction de l'assiette de cotisation déterminée.

⁽²⁾ Prestations calculées sur le salaire net de référence sous déduction des prestations de Sécurité Sociale.

Taux de cotisations au 1^{er} janvier 2025

	Taux de cotisation
95 %	2,45 %

Dans tous les cas, la prestation garantissant le maintien du régime indemnitaire vient en complément du régime indemnitaire maintenu réellement par les cinq Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pays de la Loire et les employeurs publics dans la limite de 95% du régime indemnitaire net. Elle est subordonnée au versement d'une prestation complémentaire au titre du TBI+NBI.

