

**ACCORD COLLECTIF REGIONAL
RELATIF AUX REGIMES DE PREVOYANCE
COMPLEMENTAIRES, A ADHESION
OBLIGATOIRE, DU PERSONNEL DES
CENTRES DE GESTION DES PAYS DE LA
LOIRE ET DES EMPLOYEURS PUBLICS
TERRITORIAUX AYANT FORMALISE L'UN
DE CES REGIMES**

CDG PAYS DE LA LOIRE
Le 09 juillet 2024

**Accord collectif régional relatif aux régimes de prévoyance complémentaires, à
adhésion obligatoire, du personnel des Centres de Gestion des Pays de la Loire et
des employeurs publics territoriaux ayant formalisé l'un de ces régimes**



ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les représentants des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pays de la Loire et les Employeurs publics territoriaux du ressort géographique des Centres de gestion, ayant donné mandat aux Centres de Gestion, listés ci-dessous :

- **le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loire-Atlantique** représenté par Philip SQUELARD en sa qualité de Président,
- **le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Maine-et-Loire** représenté par Elisabeth MARQUET en sa qualité de Présidente,
- **le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Mayenne** représenté par Pierre FERANDIN en sa qualité de Vice-Président,
- **le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Sarthe** représenté par Didier REVEAU en sa qualité de Président,
- **le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée** représenté par Eric HERVOUET en sa qualité de Président,

ci-après, dénommés « les Centres de Gestion »,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique Territoriale à l'échelle de la Région des Pays de la Loire :

- la **Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)** représentée par Anne RAIMBAULT mandatée à cet effet par son Organisation Syndicale,
- **Force Ouvrière (FO)** représentée par Yann ROUÉ mandaté à cet effet par son Organisation Syndicale,
- la **Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)** représentée par Natacha HOUDU mandatée à cet effet par son Organisation Syndicale,
- le **Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT)** représenté par Laurent MARTY mandaté à cet effet par son Organisation Syndicale,
- le **Syndicat SUD** représenté par Isabelle MOLLÉ mandaté(e) à cet effet par son Organisation Syndicale,
- l'**Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)** représentée par Joséphine DAVID mandatée à cet effet par son Organisation Syndicale,
- la **Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale (FAFPT)** représentée par représenté par Pascal KESSLER mandaté 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 ou 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.

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, les Présidences des cinq Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pays de la Loire et les organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique Territoriale à l'échelle des 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 (ci-après, dénommés « les employeurs publics territoriaux »).

Dans ce cadre, 1 459 employeurs publics territoriaux ont déclaré leur intention de rejoindre cette démarche et ont donné mandat aux Centres de Gestion à cet effet.

C'est dans ce contexte que 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 auxquelles seront adossés des contrats d'assurance collectifs, à adhésion obligatoire, de prévoyance complémentaire à compter du 1^{er} janvier 2025.
- engagé un processus de négociation qui a abouti à un accord de méthode en date du 6 février 2024 et qui a vocation à conduire à la signature du présent accord.

Compte tenu du nombre important et de la typologie des employeurs publics concernés, du nombre d'agents couverts et de l'étendue géographique du régime, la consultation porte sur six lots correspondant à six zones tarifaires. Chaque employeur public territorial est rattaché à l'un de ces lots.

Cette mutualisation des risques, organisée au niveau régional, permet de garantir aux personnels des Centres de Gestion et 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, le présent accord prévoit la possibilité pour les employeurs territoriaux, visés à l'article 2, de :

- formaliser, dans le cadre d'un accord collectif majoritaire (ci-après, également dénommé « accord collectif local »), la mise en place :
 - ✓ de l'un des deux régimes « incapacité » et « invalidité », à adhésion obligatoire, visés dans l'Annexe 2, au bénéfice de l'ensemble de son personnel,
 - ✓ des régimes de prévoyance « incapacité », « invalidité » et « décès », spécifiques aux assistant(e)s maternel(le)s, et aux assistant(e)s familial(es)(aux), à adhésion obligatoire, visés à l'Annexe 2, et cela compte-tenu du statut particulier dont relèvent ces catégories de personnels.
- proposer à leur personnel (à l'exception des assistant(e)s maternel(le)s, et des assistant(e)s familial(es)(aux)), d'adhérer à des options facultatives, financées intégralement par ce dernier, 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).

Les Centres de Gestion et les organisations syndicales rappellent que les employeurs publics, entrant dans le champ d'application du présent accord, qui adhéreront à l'une des conventions de participation signées par les Centres 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 1^{er} 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.

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.

TITRE 1^{ER} : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1^{ER}

OBJET

Le présent accord a pour objet de définir le cadre minimal des régimes collectifs couvrant les risques « incapacité » et « invalidité » et, le cas échéant « décès », du personnel des employeurs publics territoriaux visés à l'article 2, qui auront adhéré à l'une des conventions de participation signées par les Centres de Gestion et souscrits les contrats d'assurance adossés à celle-ci.

ARTICLE 2

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les employeurs publics ayant adhéré à l'une des conventions de participation portant sur les risques « incapacité » et « invalidité » et, le cas échéant « décès », en fonction du lot auquel ils sont rattachés, signées par les Centres de Gestion et souscrits les contrats d'assurance adossés à celle-ci, à effet du 1^{er} janvier 2025.

En cours d'exécution des conventions de participation, les employeurs publics territoriaux du ressort géographique des Centres de Gestion dont l'effectif :

- est compris entre 1 et 50 pourront adhérer à l'une des conventions de participation, en fonction du lot auxquels ils sont rattachés, et souscrire les contrats d'assurance collectifs, à chaque échéance annuelle, et sur simple délibération actant de leur adhésion à la convention de participation,
- est supérieur à 50 pourront adhérer à l'une des conventions de participation, en fonction du lot auxquels ils sont rattachés, et souscrire les contrats d'assurance collectifs, à chaque échéance annuelle, sous réserve de l'autorisation préalable des Centres de Gestion et de l'organisme assureur.

ARTICLE 3

PERSONNEL BENEFICIAIRE

ARTICLE 3.1.

GENERALITES

L'ensemble du personnel employé et rémunéré par un employeur public visé à l'article 2, 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 :

- devra adhérer, à titre obligatoire, à l'un des régimes de prévoyance « incapacité et invalidité » décrits dans l'Annexe 2, et formalisé dans l'accord collectif majoritaire conclu par leur employeur,
- aura 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(l)es et les assistant(e)s familial(es)(aux) en activité, employé(e)s et rémunéré(e)s, par un employeur public visé à l'article 2, sont bénéficiaires, à titre obligatoire, d'un régime de prévoyance « incapacité, » et « invalidité » et « décès » spécifique, compte-tenu du statut particulier dont relève ces catégories de personnels.

Le présent accord n'a pas vocation à s'appliquer aux vacataires, engagés par les employeurs visés à l'article 2, 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 3.2.

SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

L'adhésion du personnel bénéficiaire, visé à l'article 3.1. 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 4

CARACTERE OBLIGATOIRE DU REGIME

L'adhésion à l'un des régimes décrits à l'Annexe 2, formalisé par chacun des employeurs visés à l'article 2, dans le cadre d'un accord collectif majoritaire, est obligatoire pour les bénéficiaires mentionnés à l'article 3.

Toutefois, pour les agents contractuels, l'adhésion au régime peut être subordonnée à une condition d'ancienneté maximale de six 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) 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 6 mois.

Cette obligation d'adhésion résulte de la signature du présent accord et des accords collectifs locaux qui seront conclus par chaque employeur public entrant dans le champ d'application du présent accord. Les bénéficiaires concernés ne pas pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations prélevée sur leur bulletin de paie.

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 la 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.

TITRE 2 : FINANCEMENT

ARTICLE 5

TAUX DE COTISATIONS ET REPARTITION

Compte-tenu du nombre important et de la typologie des employeurs publics concernés, du nombre d'agents couverts et de l'étendue géographique du régime, six lots distincts ont été mis en place. Chaque lot fait l'objet d'une tarification ad hoc, déterminée principalement en fonction du lieu d'implantation géographique de l'employeur public et de son effectif. Le découpage tarifaire est repris à l'Annexe n° 1 du présent accord.

Par ailleurs, compte-tenu de leur statut particulier, une tarification spécifique est appliquée aux assistant(e)s maternel(le)s et aux assistant(e)s familial(es)(aux).

Quelle que soit la tarification applicable, les cotisations obligatoires servant au financement des garanties conventionnelles minimales définies à l'article 8 du présent accord, déterminées par l'employeur public et ses organisations syndicales dans le cadre d'un accord collectif local et décrites à l'Annexe n° 2, sont prises en charges à *minima* à hauteur de 50 % par l'employeur public.

Le taux et la répartition des cotisations seront formalisés dans l'accord collectif local conclu par chacun des employeurs publics entrant dans le champ d'application de cet accord.

A cette occasion, les employeurs publics peuvent négocier avec leurs organisations syndicales et formaliser dans leur accord collectif :

- une répartition plus favorable aux bénéficiaires et/ou,
- une modulation de leur participation en fonction du revenu des bénéficiaires, conformément à l'article 2.9. de l'accord national du 11 juillet 2023.

Les cotisations servant au financement des options facultatives liées à la perte de retraite consécutive à une invalidité, au décès et 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 du personnel bénéficiaire visé à l'article 3 du présent accord.

ARTICLE 6

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 des collaborateurs de cabinet.

Pour les assistant(e)s maternel(le)s, et les assistant(e)s familial(es)(aux), la rémunération de référence s'entend du salaire mensuel brut de référence constituant l'assiette des cotisations sociales, 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, la rémunération de référence s'entend de la rémunération brute mensuelle constituant l'assiette des cotisations sociales, 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 7

EVOLUTION ULTERIEURE DE LA COTISATION

Les taux de cotisations mentionnés à l'article 4 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.

TITRE 3 : PRESTATIONS

ARTICLE 8

GARANTIES OBLIGATOIRES

Les prestations dont bénéficie le personnel visé à l'article 3 du présent accord sont décrites dans l'Annexe 2. L'employeur public et ses organisations syndicales déterminent le niveau de garanties le plus adapté au personnel couvert sur la base des deux niveaux de prestations décrits dans l'Annexe 2. Ce choix est formalisé dans son accord collectif.

Ces prestations ne constituent en aucun cas un engagement pour les employeurs publics, qui ne sont tenus, à l'égard de leur personnel bénéficiaire, qu'au seul paiement de leur participation 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 et 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 des organismes assureurs, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

ARTICLE 9

OPTIONS FACULTATIVES

Le personnel bénéficiaire (autre que les assistantes maternelles et les assistant(e)s familial(es)(aux)) a la possibilité d'adhérer à des options facultatives au titre de la perte de retraite consécutive à une invalidité, au décès et au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en congé longue maladie, congé longue durée et congé grave maladie.

TITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 10

INFORMATION INDIVIDUELLE

En leur qualité de souscripteur, chacun des employeurs publics remet à chaque bénéficiaire concerné et à tout nouveau bénéficiaire, employé et rémunéré, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat d'assurance. Il en sera de même à chaque modification ultérieure de ce contrat.

ARTICLE 11

SUIVI DE L'ACCORD

Un comité de suivi et un comité paritaire de pilotage et de suivi sont mis en place dans le cadre du présent accord.

Le comité de suivi se réunira, à échéance régulière adaptable en fonction des besoins.

Il aura pour missions de :

- suivre l'application de cet accord et,
- de contrôler la bonne exécution par les organismes assureurs des dispositions contractuelles,
- d'accompagner les employeurs publics territoriaux et les agents dans toutes les éventuelles difficultés d'exécution rencontrées,
- de garantir la sécurisation des obligations des employeurs et les droits des agents,
- d'examiner l'impact sur les garanties des évolutions législatives et réglementaires.

Ce comité de suivi sera composé de représentants des Centres de Gestion et des Conseils habilités par eux-mêmes dans l'intérêt du personnel bénéficiaire.

Le comité paritaire de pilotage et de suivi se réunira, *a minima*, tous les semestres.

Il aura pour missions :

- l'audit et l'évaluation des contrats collectifs,
- l'audit, l'évaluation et les conditions de mise en œuvre des impacts des évolutions réglementaires,
- l'audit et l'évaluation des évolutions de garanties,
- l'audit et l'évaluation des comptes de résultats des contrats collectifs,
- l'audit, l'évaluation et l'appréciation des demandes d'évolutions tarifaires,

Ce comité paritaire de pilotage et de suivi sera composé de représentants des Centres de gestion et deux représentants de chaque organisations syndicales signataires du présent accord.

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

Compte-tenu de la complexité des sujets liés à la mise en œuvre des régimes de protection sociale complémentaire, les parties au présent accord conviennent de la nécessité d'avoir recours à une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO).

ARTICLE 12

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,
- que dix-huit mois avant l'expiration des conventions de participation d'une durée de 6 ans, les Centres de gestion et les organisations syndicales représentatives s'entendent pour ouvrir une négociation en vue de réviser, le cas échéant, le présent accord, dans le cadre d'un avenant.

La résiliation ou la dénonciation des conventions de participation emporte la résiliation des contrats collectifs d'assurance, qui y sont adossés et la caducité des accords collectifs conclus par les employeurs publics 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 adhéré sans remettre en cause l'existence des conventions de participation tant au niveau des cinq Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pays de la Loire qu'à celui des autres employeurs qui y ont adhéré.

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 13

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 Angers, le 9 juillet 2024

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

Pour les cinq Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pays de la Loire :

le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loire-Atlantique représenté par son Président, Philip SQUELARD



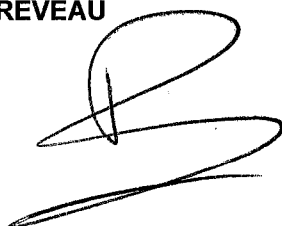
le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Maine-et-Loire représenté par sa Présidente Elisabeth MARQUET



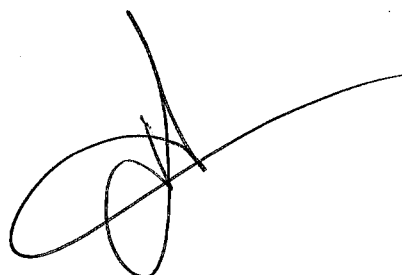
le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Mayenne représenté par son Vice-Président, Pierre FERANDIN



le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Sarthe représenté par son Président, Didier REVEAU



le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée représenté par son Président, Eric HERVOUET



Pour les organisations syndicales représentatives :

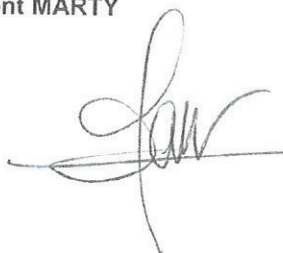
- la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) représentée par Anne RAIMBAULT



- la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) représentée par Natacha HOUDU



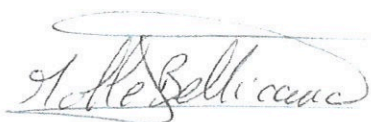
- le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT) représenté par Laurent MARTY



- l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) représentée par Joséphine DAVID



- Le syndicat SUD représentée par Isabelle MOLLE

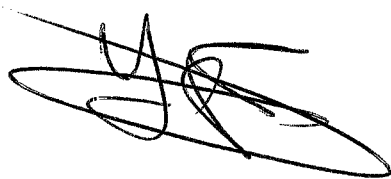


- la Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale (FAFPT) représentée par Pascal KESSLER



Pour les organisations syndicales représentatives :

- Force Ouvrière (FO) représentée par Yann ROUÉ

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, likely representing the name Yann ROUÉ.

Annexe 1 : Découpage tarifaire par lot

Lot	Collectivités et établissements publics	Taux de cotisation pour les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité	
		90 % du net	95 % du net
1	Collectivités et établissements publics de Loire-Atlantique employant de 1 à 350 agents, Ville de St Herblain	1,93 %	2,12 %
	Collectivités et établissements publics de Loire-Atlantique employant plus de 350 agents	1,93 %	2,12 %
	Régime de prévoyance des assistantes maternelles	2,20 %	2,45 %
2	Collectivités et établissements publics de la Mayenne et de la Sarthe employant de 1 à 800 agents,	1,45 %	1,85 %
	Communauté d'agglomération de Laval, Ville de Laval, CCAS et théâtre de Laval et Conseil Départemental de la Mayenne	1,45 %	1,85 %
	Régime de prévoyance des assistantes maternelles	2,20 %	2,45 %
3	Collectivités et établissements publics de Vendée employant de 1 à 350 agents	1,51 %	1,71 %
	Conseil Départemental de Vendée	1,89 %	2,09 %
	Régime de prévoyance des assistantes maternelles	2,11 %	2,30 %
4	Conseil régional des Pays de la Loire	1,85 %	2,05 %
	Communauté d'agglomération, Syndicat Mixte des Marais d'Olonne, Ville, CCAS, EHPAD des Sables d'Olonne, Agglomération, Ville et CCAS de la Roche-sur-Yon, Communauté d'Agglomération, Ville et CCAS de Saumur	1,85 %	2,05 %
5	Collectivités et établissements publics du Maine-et-Loire employant de 1 à 350 agents	1,30 %	1,5 %
	Conseil Départemental du Maine et Loire	2,47 %	2,70 %
	Angers Loire Métropole, Ville et CCAS d'Angers	1,29 %	1,43 %
	Régime de prévoyance des assistantes maternelles	2,71 %	2,95 %
6	SDIS de la Mayenne et SDIS de la Vendée	1,72 %	1,92 %

Annexe 2 : Résumé des garanties

Scénario de garanties n°1

Régime de prévoyance des agents titulaires et non titulaires

Les prestations sont définies dans les tableaux de garanties suivants :

Régime de base à adhésion obligatoire

INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (1)	
- Franchise - Niveau	En relais et en complément des obligations statutaires 90% TBI + NBI + RI nets
INVALIDITE PERMANENTE (1)	
- Agent CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité $\geq 50\%$ ou agent IRCANTEC bénéficiant d'un taux d'invalidité $\geq 66\%$ ou classés en invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie : Versement d'une rente	90% TBI + NBI + RI nets
Agent CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité $< 50\%$: Versement d'une rente	$M = R \times I / 50 \%$ 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

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

OPTION 2 – DECES / IAD ⁽¹⁾	
DECES / IAD	50%
Toutes causes	
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	90 % du Régime Indemnitaire

Régime de prévoyance des assistantes familiales (uniquement pour les lots 1, 2, 3 et 5)

DECES / IAD ⁽¹⁾	
DECES / IAD	50%
- Toutes causes	
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	90%
- Durée	3 ans maximum
INVALIDITE PERMANENTE (2)	
- Versement d'une rente	90%

⁽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.

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 90% du régime indemnitaire net. Elle est subordonnée au versement d'une prestation complémentaire au titre du TBI+NBI.

Scénario de garanties n°2

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

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

Régime de prévoyance des assistantes familiales (uniquement pour les lots 1, 2, 3 et 5)

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 - Niveau - Durée	En relais des obligations conventionnelles 95% 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.

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.