ACCORD COLLECTIF INSTITUANT UN REGIME DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE A ADHESION OBLIGATOIRE, AU BENEFICE DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL DE LA VILLE DE BREST (COLLABORATEURS GROUPES D'ELUS) ET COMPORTANT DES OPTIONS DE COUVERTURE.

LE 7 SEPTEMBRE 2026

Accord collectif instituant un régime de prévoyance complémentaire, à adhésion obligatoire, au bénéfice de l'ensemble du personnel de la ville de Brest (collaborateurs groupes d'élus).

La ville de Brest domiciliée 2 rue Frézier, CS 63834, 29238 Brest cedex 2, représentée par Monsieur Stéphane ROUDAUT, en sa qualité de maire.

ci-après, dénommée « Ville de Brest »,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la collectivité :

- La CFDT représentée par Madame Lénaïg CAVAREC,
- La CGT représentée par Madame Laëtitia DIZET,
- FO représentée par Monsieur Fabrice BERNARD,
- L'UNSA représentée par Madame Carole ZNAMENACE'K,
- SUD-CT représentée par Madame Élisa COUROUVE,

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 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 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.

  Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 a défini les obligations minimales, en termes de financement et de garanties, en matière d'incapacité et d'invalidité, à la charge des employeurs territoriaux, à compter du 1er janvier 2025.

  Parallèlement, un accord signé le 11 juillet 2023, à l'issue d'un processus de négociation engagé au niveau national, a apporté des précisions sur les dispositifs de prévoyance qui doivent être mis en œuvre par les employeurs publics territoriaux et prévu, notamment, la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire dans le cadre de la couverture des risques « *incapacité* » et « *invalidité* ».

  La loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux a transposé les grands principes issus de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et, notamment, la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire au titre du risque « *prévoyance* ».

- Dans ce contexte, 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 de la fonction publique territoriale, d'équilibre financier et de dialogue social, mais également de proposer à leurs agents une couverture complémentaire « *prévoyance* » attractive, Brest métropole et la ville de Brest, ainsi que les organisations syndicales représentatives ont souhaité s'inscrire pleinement dans le cadre de cette réforme.

  Pour ce faire, elles ont lancé une consultation pour être en mesure de proposer à l'ensemble de leurs agents une offre pointue, adaptée et mutualisée en matière de prévoyance complémentaire à compter du 1er janvier 2027.

  Cette mutualisation des risques, au niveau de Brest métropole et de la ville de Brest, permet de garantir à leurs agents :

  - 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 de Brest métropole et la ville de Brest.

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

  - La mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire cofinancé par l'employeur et le personnel, couvrant les risques « *incapacité temporaire de travail* », « *invalidité* », et « *décès / perte totale et irréversible d'autonomie* ».

  - La possibilité, pour les agents, d'adhérer à une option facultative, qu'ils financent intégralement et qui leur permet de bénéficier de garanties liées :

    - au « *décès / perte totale et irréversible d'autonomie* », pour l'ensemble des agents (option n° 1)

- Afin de garantir un niveau de participation employeur significatif en vue d'assurer la soutenabilité financière du dispositif pour les agents, la collectivité a fait le choix de supprimer l'actuelle dotation santé

(IFSE dotation santé) et de la réaffecter,en partie, à la participation employeur au contrat collectif de prévoyance.

- Enfin, les parties s'engagent à rediscuter les termes du présent accord dans le cadre d'un avenant pour tirer les conséquences de toute modification du cadre juridique applicable à date.

ARTICLE 1ER

OBJET

Le présent accord, matérialisant la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire portant sur les risques « *incapacité temporaire de travail* », « *invalidité* » et « *décès / perte totale et irréversible d'autonomie* », pour l'ensemble du personnel, a pour objet d'organiser l'adhésion des bénéficiaires aux contrats d'assurance collective souscrits par la ville de Brest.

ARTICLE 2

PERSONNEL BENEFICIAIRE

ARTICLE 2.1.

GENERALITES

- L'ensemble du personnel en activité, employé et rémunéré par la ville de Brest est bénéficiaire, à titre obligatoire, d'un régime de prévoyance portant sur les risques « *incapacité temporaire de travail* », « *invalidité* », et « *décès / perte totale et irréversible d'autonomie* ».

  Il est possible d'adhérer à une option facultative au titre :

  - Du « *décès / perte totale ou irréversible d'autonomie* », pour l'ensemble du personnel (option n° 1).

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.

  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(x) régime(s) 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 au régime « *incapacité temporaire de travail* », « *invalidité* », et « *décès / perte totale ou irréversible d'autonomie* » 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.

- Cependant, a la faculté d'être dispensé d'adhérer au régime, l'agent qui justifie :

  - Avoir conclu un contrat de travail d'une durée inférieure à six mois,

  - Être couvert par un contrat individuel couvrant au moins les frais occasionnés par les risques d'incapacité de travail et d'invalidité mentionnées à l'article L. 827-11 du Code général de la fonction publique à la date d'entrée en vigueur du premier contrat collectif sélectionné par son employeur ou à la date de sa prise de fonctions, si elle est postérieure. Cette dispense est possible jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel.

  - Être à temps non complet ou apprenti lorsque l'adhésion au régime instauré le conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

  - À la date de prise d'effet du contrat collectif faisant l'objet de la convention de participation conclue par l'employeur :

    - Avoir souscrit un contrat individuel destiné à couvrir les risques mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 827-1 du Code général de la fonction publique,

    - Bénéficier d'un congé pour raisons de santé prévu au chapitre II du titre II du livre VIII du même Code à la date de prise d'effet du contrat collectif et,

    - Ne pas avoir repris l'exercice de ses fonctions pendant trente jours consécutifs au moins, soit à l'issue de son congé pour raison de santé, soit à l'expiration de ses droits à congé pour raison de santé accordés au titre de l'affection pour laquelle il a obtenu ce congé.

  Conformément aux dispositions règlementaires en vigueur, est éligible au remboursement d'une partie du montant des cotisations de protection sociale complémentaire, dans les conditions prévues à l'article 5 de la loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, l'agent territorial en arrêt de travail à la date de prise d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire et qui a souscrit un contrat individuel de prévoyance bénéficiant d'un label avant le 1er janvier 2029 ou n'étant plus labellisé à compter de cette date. Cette participation est versée mensuellement directement à l'agent.

  Dans tous les cas susvisés, l'agent fera parvenir sa demande, par écrit, accompagnée le cas échéant, du/des justificatif(s), au service rémunérations – absences – gestion financière. Ce courrier fera mention que l'agent a bien été informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Un agent dispensé de l'obligation d'adhérer peut, à tout moment, renoncer à sa dispense et demander à adhérer au contrat.

ARTICLE 4

PRESTATIONS

Les prestations décrites dans les documents annexés 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 les dispositions règlementaires en vigueur relatives à la protection sociale complémentaire en matière de couverture du risque prévoyance des agents public territoriaux.

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, REPARTITION DES COTISATIONS

- **REGIME « *INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL* », « *INVALIDITE* » ET « *DECES / PERTE TOTALE OU IRREVERSIBLE D'AUTONOMIE* » DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL**

Les cotisations obligatoires servant au financement des risques « *incapacité temporaire de travail* », « *invalidité* » et « *décès / perte totale ou irréversible d'autonomie* » s'élèvent à un montant correspondant à 2.30 % de la rémunération brute soumise à cotisations, de chaque bénéficiaire :

Agents dont la rémunération brute soumise à cotisations est inférieure au montant du SMIC brut.	100% employeur
Agents dont la rémunération brute soumise à cotisations est supérieure au montant du SMIC brut.	70% employeur / 30% agent

Les cotisations servant au financement de l'option facultative liée au décès ou à la perte totale ou irréversible d'autonomie sont exclusivement à la charge des bénéficiaires.

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. Ainsi, tous les éléments fixes, récurrents et réguliers de rémunération et qui subissent un abattement lors du passage à demi-traitement seront intégrés dans l'assiette de cotisations. L'assiette comprend donc, notamment, le traitement indiciaire brut (TIB) ainsi que, le cas échéant, l'ensemble des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions, aux sujétions ou à l'activité professionnelle.

  L'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) est également prise en compte dans l'assiette de cotisations.

  En revanche, les éléments de rémunération présentant un caractère variable, occasionnel ou exceptionnel, directement liés à l'exécution ponctuelle du service et non maintenus en cas d'absence pour raison de santé ne sont pas intégrés dans l'assiette de cotisations. Il en va, notamment, ainsi

des heures supplémentaires ou complémentaires, des indemnités versées au titre de sujétions particulières telles que le travail du dimanche ou de nuit, les astreintes occasionnelles ainsi que de manière générale, de toute indemnité versée après service fait et non maintenue en cas d'arrêt de travail. De même, le supplément familial de traitement (SFT) est exclu de l'assiette de cotisations.

ARTICLE 5.3
ÉVOLUTION ULTERIEURE DE LA COTISATION

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 10 % du taux jusqu'alors applicable.

ARTICLE 6
INFORMATION INDIVIDUELLE

En sa qualité de souscripteur, la ville de Brest 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 des contrats d'assurances. Il en sera de même à chaque modification ultérieure de ces contrats.

ARTICLE 7
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 l'organisme assureur des dispositions contractuelles,
- d'accompagner l'employeur et les agents dans toutes les éventuelles difficultés d'exécution rencontrées,
- de garantir la sécurisation des obligations de l'employeur 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 de l'employeur et de ses Conseils habilités par eux-mêmes dans l'intérêt du personnel bénéficiaire

- Le comité paritaire de pilotage et de suivi se réunira, a minima, deux fois par an et autant que nécessaire en fonction du contexte interne ou réglementaire et législatif.

Il aura pour missions :

- le suivi de la réalisation des contrats,
- la réflexion sur l'évolution des garanties,
- l'analyse et la mise en œuvre des évolutions réglementaires (impact des Lois de Finances, évolutions

des garanties, ...),

- le suivi des demandes d'augmentations tarifaires.

Ce comité paritaire de pilotage et de suivi est composé de représentants de l'employeur, de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et, sera accompagné dans ses travaux par l'assistant à maîtrise d'ouvrage (AMO) désigné pour le suivi et le pilotage des contrats.

L'administration assurera l'organisation de ces comités paritaires de pilotage et de suivi.

Un relevé de décision des réunions du comité sera rédigé 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,

  - qu'ils ouvriront une négociation en vue de réviser le présent accord, dans le cadre d'un avenant, dix-huit mois avant l'expiration de la convention de participation.

- La résiliation du/des contrat(s) collectif(s) par l'employeur public emporte automatiquement et de plein droit celle de l'adhésion à la convention de participation à laquelle il a adhéré.

  La résiliation ou la dénonciation de la convention de participation par le ou les organismes assureurs emporte la résiliation du/des contrat(s) collectif(s) d'assurance, qui y est/sont adossé(s) et la caducité du présent accord par disparition de son objet.

- 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 1er janvier 2027.

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

À Brest, le 7 septembre 2026

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

Pour la ville de Brest, Monsieur Stéphane ROUDAUT, maire de Brest.

Pour les organisations syndicales représentatives de la collectivité :

Pour la CFDT, Madame Lénaïg CAVAREC

Pour la CGT, Madame Laëtitia DIZET

Pour FO, Monsieur Fabrice BERNARD

Pour l'UNSA, Madame Carole ZNAMENACE'K

Pour SUD-CT, Madame Élisa COUROUVE