

ACCORD COLLECTIF INSTITUANT UN REGIME DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE, A ADHESION OBLIGATOIRE, AU BENEFICE DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

DE LA COMMUNAUTE  
D'AGGLOMERATION DE LA RIVIERA  
FRANCAISE

## PREAMBULE

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 a introduit l'obligation, pour les employeurs publics territoriaux, à compter du 1<sup>er</sup> 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, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Alpes-Maritimes et les organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique Territoriale à l'échelle du Département des Alpes-Maritimes 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 (ci-après, dénommés « les employeurs publics territoriaux »).

Ainsi, le Centre de gestion et les organisations syndicales ont :

- engagé un processus de négociation qui a abouti à la signature d'un accord collectif départemental en date du 12 septembre 2024,
- lancé une consultation au niveau départemental pour être en mesure de proposer aux employeurs publics territoriaux l'adhésion à une convention de participation et la souscription aux contrats d'assurance collectifs, de prévoyance complémentaire, à adhésion obligatoire, à compter du 1<sup>er</sup> 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;
- 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 deux ans.

Cet accord collectif départemental du 12 septembre 2024 fixe les grands principes de fonctionnement du régime de prévoyance « incapacité » et « invalidité ».

**ARTICLE 1<sup>ER</sup>****OBJET**

Le présent accord, matérialisant la mise en place d'un régime de prévoyance « incapacité » et « invalidité », pour l'ensemble du personnel, a pour objet d'organiser l'adhésion des bénéficiaires aux contrats d'assurance collective souscrits par la CARF.

**ARTICLE 2****PERSONNEL BENEFICIAIRE****ARTICLE 2.1.****GENERALITES**

L'ensemble du personnel, employé et rémunéré par la CARF 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 :

- est bénéficiaire, à titre obligatoire, d'un régime de prévoyance « incapacité » et « invalidité »,
- a la possibilité d'adhérer à des options facultatives décrites en annexe du présent accord.

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.

Le présent accord n'a pas vocation à s'appliquer aux vacataires, employés et rémunérés par la CARF, 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

## **ARTICLE 5**

---

### **COTISATIONS**

#### **ARTICLE 5.1.**

##### **TAUX ET REPARTITION DES COTISATIONS**

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
1.51 %	50 % de la cotisation	50 % de la cotisation

Les cotisations servant au financement des options facultatives, décrites en annexe du présent accord, sont exclusivement à la charge du personnel bénéficiaire.

#### **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 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.**

##### **EVOLUTION ULTERIEURE DE LA COTISATION**

Les taux de cotisations mentionnés à l'article 5.1. n'évolueront pas jusqu'au 31 décembre 2026.

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 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.

A MENTON, le 28/11/ 2024

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

Pour la Communauté d'Agglomération de la Riviera Française, Monsieur Yves JUHEL, Président

Signature :  
Pour le Président,



M. Albert FILIPPI

Pour les organisations syndicales représentatives :

- M. REUZZARI Anatole, Syndicat FAFPT

Signature :

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Anatole Reuzzari".

- M. ...., Syndicat CGT

Signature :

A large, empty rectangular box intended for a handwritten signature.