

## Séance ordinaire du jeudi 11 juillet 2024

Extrait du registre des  
délibérations du Conseil  
municipal de la Ville de  
Montpellier

L'an deux-mille-vingt-quatre et le onze juillet, les  
membres du Conseil municipal, légalement convoqués,  
se sont assemblés au lieu ordinaire des séances, Salle du  
Conseil, sous la présidence de Monsieur le Maire,  
Michaël DELAFOSSE.

Nombre de membres en exercice : 65

### Ressources humaines et dialogue social

#### Présents :

Tasnime AKBARALY, Georges ARDISSON, Eddine ARIZTEGUI, Michel ASLANIAN, Yves BARRAL, Boris BELLANGER, Christophe BOURDIN, Françoise BOUTET-WAISS, Véronique BRUNET, Elodie BRUN-MANDON, Emilie CABELLO, Michel CALVO, Sébastien COTE, Michaël DELAFOSSE, Jean-Dominique DELAVEAU, Mickaël DIORE, Alenka DOULAIN, Caroline DUFOIX, Abdi EL KANDOUSSI, Hind EMAD, Maryse FAYE, Clara GIMENEZ, Serge GUISEPPIN, Salim JAWHARI, Stéphane JOUAULT, Mustapha LAOUKIRI, Sophiane MANSOURIA, Nicole MARIN-KHOURY, Isabelle MARSALA, Hervé MARTIN, Marie MASSART, Fatma NAKIB, Laurent NISON, Yvan NOSBE, Catherine RIBOT, Agnès ROBIN, Séverine SAINT-MARTIN, Agnès SAURAT, Mikel SEBLIN, Radia TIKOUK, Joëlle URBANI, Alban ZANCHIELLO.

#### Absents ayant voté par procuration en application de l'article L. 2121-20 du Code général des collectivités territoriales :

Nadia AKIL ayant donné pouvoir à Véronique BRUNET, Mohed ALTRAD ayant donné pouvoir à Serge GUISEPPIN, Christian ASSAF ayant donné pouvoir à Christophe BOURDIN, Roger-Yannick CHARTIER ayant donné pouvoir à Mikel SEBLIN, Fanny DOMBRE-COSTE ayant donné pouvoir à Michaël DELAFOSSE, Clare HART ayant donné pouvoir à Maryse FAYE, Mylvia HOUGUET ayant donné pouvoir à Yvan NOSBE, Stéphanie JANNIN ayant donné pouvoir à Salim JAWHARI, Clothilde OLLIER ayant donné pouvoir à Alenka DOULAIN, Philippe SAUREL ayant donné pouvoir à Abdi EL KANDOUSSI, François VASQUEZ ayant donné pouvoir à Catherine RIBOT.

#### Absents / Excusés :

Luc ALBERNHE, Jacques DOMERGUE, Julie FRÊCHE, Flora LABOURIER, Mustapha MAJDOUL, Coralie MANTION, Patricia MIRALLES, Bruno PATERNOT, Manu REYNAUD, Célia SERRANO, Bernard TRAVIER, Annie YAGUE

## Protection sociale complémentaire des agents de la Ville de Montpellier - Choix du dispositif et participation financière - Convention de mandat pour la procédure d'appel à concurrence de la convention de participation - Approbation - Autorisation de signature

Monsieur Michel ASLANIAN, Adjoint au Maire, rapporte :

### Le cadre actuel de la protection sociale complémentaire

L'article L. 827-9 du Code général de la fonction publique prévoit que les employeurs publics territoriaux participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) destinées à couvrir les frais occasionnés par les risques santé (maternité, maladie ou accident), ainsi que les risques prévoyance (incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès), auxquelles les agents qu'ils emploient souscrivent.

Ce même article introduit le caractère obligatoire de cette participation pour :

- Les **risques prévoyance** à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2025 (montant minimal de 7€ brut mensuel par agent, selon l'article 2 du décret n°2022-581). Les garanties minimales éligibles à la participation de l'employeur sont l'incapacité de travail et l'invalidité définies à l'article 3 du décret n°2022-581 ;
- Les **risques santé** à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2026 (montant minimal de 15€ brut mensuel selon l'article 6 du décret n°2022-581). Les garanties minimales sont celles du « *contrat responsable* », complétées du « *panier de soins* ».

Cette participation peut intervenir, au titre des contrats et règlements remplissant la condition de solidarité

prévue à l'article L. 827-3 du Code général de la fonction publique :

- Soit au titre de contrats et règlements pour lesquels un label a été délivré dans les conditions prévues à l'article L. 310-12-2 du Code des assurances,
- Soit dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence en vue de conclure une convention de participation d'une durée de six ans, à adhésion facultative ou obligatoire.

Depuis 2013, la Ville de Montpellier participe financièrement aux contrats labélisés pour la couverture santé des agents selon les dispositions suivantes :

Revenu net fiscal annuel de l'agent (R)	Participation mensuelle brute
$R < 16\,900\text{ €}$	18 €
$16\,900\text{ €} \leq R < 20\,420\text{ €}$	15 €
$20\,420\text{ €} \leq R < 26\,550\text{ €}$	12,50 €
$R > 26\,550\text{ €}$	10 €

En 2022, 1875 agents ont bénéficié d'une participation financière aux contrats labélisés de mutuelle (soit 43% des effectifs) représentant un montant total de 240 000 €.

L'accord collectif national (ACN), signé le 11 juillet 2023 par les associations d'employeurs territoriaux et des organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale et portant réforme de la PSC dans la fonction publique territoriale, introduit des dispositions nouvelles en cours de transpositions normatives (réglementaires et législatives) pour les garanties prévoyance :

1. La généralisation de l'adhésion obligatoire des agents aux garanties de prévoyance. Tous les employeurs territoriaux devront conclure un dispositif de contrat collectif à destination de leurs agents à une date qui sera fixée lors de la transposition normative de l'accord ;
2. Les contrats collectifs de prévoyance devront prévoir un niveau minimum de garantie couvrant tous les agents pour les risques :
  - Incapacité Temporaire de Travail : à hauteur de 90% de la rémunération nette de l'agent (TBI, NBI, RI) ;
  - Invalidité : jusqu'à 90% de la rémunération nette de l'agent (fonction du taux d'invalidité) ;
3. La participation des employeurs publics territoriaux évolue, avec une prise en charge à hauteur de 50% *a minima* des cotisations acquittées par les agents au titre des garanties minimales définies dans l'accord.

### **Une politique sociale volontariste déclinée en matière de prévoyance et de santé**

La transposition de l'ACN n'est pas encore effective, cependant, les exécutifs de Montpellier Méditerranée Métropole, de la Ville et du CCAS de Montpellier ont souhaité anticiper ses dispositions et aller au-delà de la réglementation actuelle concernant la participation financière de l'employeur. Cet engagement s'inscrit pleinement dans le projet de mandat décliné dans le projet d'administration qui replace l'agent au centre des politiques sociales RH.

Les exécutifs entendent également agir communément sur ce sujet pour les mêmes objectifs : participer au maintien de leur niveau de vie et de leur pouvoir d'achat, préserver la santé des agents, favoriser la solidarité et une équité de traitement entre les agents. Au-delà, les enjeux de la PSC sont doubles :

- En interne : la PSC favorise le sentiment d'appartenance, elle renforce la motivation et l'engagement des agents, elle permet d'agir sur la santé et le maintien dans l'emploi en assurant des garanties optimales pour les agents, dans un contexte de population vieillissante ;
- En externe : la PSC est un dispositif qui s'inscrit pleinement dans la marque employeur car elle constitue un élément d'attractivité et participe à l'identité de la Collectivité.

Ces orientations se traduisent par un effort financier très important, s'inscrivant dans la continuité du RIFSEEP et participant au soutien du pouvoir d'achat des agents. Cette politique volontariste de protection sociale a permis de poser le cadre des négociations avec les partenaires sociaux. La PSC étant en effet un levier d'amélioration de prévoyance, de santé et des conditions de travail des agents, la négociation engagée sur ce sujet est synonyme de nouvelles modalités d'échanges avec les partenaires sociaux pour un dialogue social consensuel et constructif.

Dans cette perspective, Montpellier Méditerranée Métropole, la Ville et le CCAS de Montpellier, ainsi que les organisations syndicales représentatives, se sont accordés sur les conditions de la négociation en

formalisant un accord de méthode signé le 25 janvier 2024 par toutes les parties et qui a permis de fixer :

- La composition des délégations des employeurs et des organisations syndicales habilitées à négocier ;
- Les thèmes de la négociation (risque prévoyance, risque santé) ;
- Le calendrier.

Ce premier accord de méthode formalise une avancée remarquable en matière de dialogue social. Il a permis d'engager et de cadrer les négociations qui ont été conduites de février à mai 2024 par une instance dédiée. Ces réunions ont permis d'aboutir à un accord collectif local commun sur la PSC pour les agents et de poser les principes suivants :

## 1. Pour le risque prévoyance

- **Le mode de contractualisation : convention de participation à adhésion obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026** sous réserve de l'obligation réglementaire et de transposition législative de l'ACN **avec une phase transitoire d'un an en adhésion facultative dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025** ;
- **Un taux unique de cotisation** pour les trois entités montpelliéraines afin de favoriser la solidarité ;
- **Les garanties minimales et optionnelles** définies dans l'accord collectif local ;
- **Le montant de participation** de la collectivité est a minima de 50% de la cotisation de l'agent conformément à l'ACN et modulé « *dans un but d'intérêt social en prenant en compte le revenu des agents* » :

Revenu net fiscal annuel de l'agent (R)	% de participation de l'employeur de la cotisation de l'agent sur la base des garanties minimales
R < 20 000 €	60 %
20 000 ≤ R < 25 000 €	57 %
25 000 € ≤ R < 30 000 €	53 %
R ≥ 30 000 €	50 %

Les exécutifs ont porté l'ambition de soutenir plus fortement les plus bas salaires en modulant la participation de l'employeur en fonction des revenus des agents, disposition qui va au-delà de l'ACN. La mise en place d'un contrat collectif de prévoyance et la participation de l'employeur aux cotisations des agents sont des avancées sociales majeures.

Il convient de préciser aux assemblées que dans le cadre des négociations avec les partenaires sociaux, deux dispositions complémentaires ont été retenues, renforçant davantage les engagements financiers des exécutifs en faveur de la protection des agents en arrêt de travail :

- Des évolutions sur le RIFSEEP permettant une reprise du versement de 50% du régime indemnitaire lorsque l'agent est à demi-traitement en congé de maladie ordinaire (au 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt) ;
- L'intégration de la garantie du régime indemnitaire à plein-traitement pour les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires et de grave maladie pour les non-titulaires dans les garanties minimales du contrat collectif afin de rendre cette garantie éligible à la participation financière de l'employeur.

La convention de participation proposée pour contractualiser avec un opérateur n'est pas un marché public mais un contrat spécifique, dont les règles de consultation, de mise en concurrence et d'attribution sont définies par les articles 15 à 21 du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011. En effet, celui-ci a pour but de sélectionner un contrat collectif d'assurance ouvrant droit aux aides des employeurs publics destinées à leurs agents. Les projets de convention de participation sont des documents de subventionnement destinés à régler les relations financières entre les employeurs territoriaux et les organismes de protection sociale complémentaire et à s'assurer que les contrats ou règlements proposés par ces organismes satisfont aux principes de solidarité fixés par le titre IV du décret.

Le dossier de consultation des entreprises (DCE) sera élaboré sur la base de l'accord collectif local issu des négociations et conclu entre les autorités territoriales et les partenaires sociaux.

Les garanties proposées étant les mêmes pour Montpellier Méditerranée Métropole, la Ville et le CCAS de Montpellier, le processus de consultation sera commun pour mutualiser les risques à couvrir, et rechercher un tarif compétitif au bénéfice des agents et des entités qui participent au financement de la cotisation.

Un contrat collectif commun aux trois structures présente les effets bénéfiques suivants :

- Une attractivité plus importante sur le marché compte tenu du volume potentiel d'agents à couvrir ;
- Une tarification plus avantageuse ;
- Une meilleure maîtrise financière du contrat dans le temps ;
- Une meilleure mutualisation des risques ;
- La participation de l'employeur au titre du contrat collectif à adhésion obligatoire bénéficie du régime social de faveur, et pour les agents, la quote-part payée par l'agent est déduite des revenus imposables.

Une convention de mandat permettra de désigner Montpellier Méditerranée Métropole comme mandataire afin d'engager le processus de consultation et d'analyser les candidatures pour le compte de la ville et du CCAS de Montpellier. A l'issue de ce processus, chaque collectivité saisira le Comité Social Territorial compétent pour avis sur le choix de l'opérateur préalablement aux assemblées délibérantes. Il est à noter que les conventions de participation sont conclues pour une durée de 6 ans, et ce pour chaque employeur, au même titre que les contrats collectifs d'assurance associés.

## 2. Pour le risque santé

- Le mode de contractualisation : participation financière de l'employeur conditionnée à la souscription par l'agent d'un contrat labélisé d'un organisme d'assurance et de mutuelle ;
- Le montant de participation de la collectivité **est revalorisé**, harmonisé pour les trois entités et modulé « dans un but d'intérêt social en prenant en compte le revenu des agents » comme le permet l'article 23 du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 :

Revenu net fiscal annuel de l'agent (R)	Participation mensuelle brute de l'employeur
$R < 20\,000\text{ €}$	30 €
$20\,000 \leq R < 25\,000\text{ €}$	27 €
$25\,000 \leq R < 30\,000\text{ €}$	23 €
$R \geq 30\,000\text{ €}$	20 €

Le montant plancher de participation de l'employeur est fixé à 20 € dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025 alors que celui défini par la réglementation est fixé à 15 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Cet effort financier caractérise la volonté des exécutifs d'anticiper la réglementation et d'aller au-delà. La participation financière revalorisée permettra d'améliorer la couverture santé des agents qui est le dispositif complémentaire à la prévoyance contribuant à leur protection sociale.

**En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :**

Pour le volet prévoyance de la protection sociale complémentaire :

- D'approuver le principe d'une convention de participation et son contrat collectif à adhésion facultative puis obligatoire, selon l'évolution normative, pour un effet des garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une durée de 6 ans ;
- D'autoriser le lancement de l'appel public à concurrence régi par le décret n°2011-1474 pour sélectionner un organisme d'assurance en vue de la conclusion d'une convention de participation et de son contrat collectif d'assurance ;
- D'approuver les termes de la convention de mandat désignant Montpellier Méditerranée Métropole comme mandataire afin d'engager le processus de consultation pour le compte de la Ville et du CCAS de Montpellier en vue de la conclusion d'une convention de participation et de son contrat collectif d'assurance ;
- De verser une participation financière mensuelle brute aux agents, exprimée en pourcentage de leurs cotisations et fonction de leurs revenus nets fiscaux, en respectant le minimum prévu à l'article 2 du décret n°2022-581, telle qu'exposée dans le tableau ci-dessus ;

Pour le volet santé de la protection sociale complémentaire :

- D'approuver le principe de la procédure dite de labélisation pour la participation employeur aux contrats d'assurance labélisés répertoriés sur une liste publiée par le ministère des collectivités territoriales et régulièrement actualisée ;
- D'approuver la revalorisation de la participation financière mensuelle brute versée aux agents, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et modulée « *dans un but d'intérêt social en prenant en compte le revenu des agents* », comme le permet l'article 23 du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011, telle qu'exposée dans le tableau ci-dessus ;

Globalement :

- D'approuver les termes de l'accord collectif portant sur la protection sociale complémentaire pour les agents de la Ville de Montpellier, de Montpellier Méditerranée Métropole et du CCAS de Montpellier ;
- De dire que les crédits sont inscrits au budget de la Ville de Montpellier ;
- D'autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer tout document relatif à cette affaire.

A l'issue d'un vote à main levée, la présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Pour : 53 voix

Contre : 0 voix

Abstention : 0 voix

Ne prend pas part au vote : 0 voix

**Fait à Montpellier, le 19 juillet 2024**

**Pour extrait conforme,  
Monsieur le Maire**

**Signé.**

**Michaël DELAFOSSE**

**Publiée le : 19 juillet 2024**

Liste des annexes transmises en Préfecture :

- Accord\_Collectif\_PSC
- Projet\_Convention\_Mandat\_PSC.docx

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur  
034-213401722-20240711-269429-DE-1-1  
Acte Certifié exécutoire  
Envoi en Préfecture : 19/07/24  
Réception en Préfecture : 19/07/24

Monsieur le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours gracieux dans un délai de deux mois adressé au Maire ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification, en vertu de l'article R. 421-5 du Code de justice administrative. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

## Accord collectif portant sur la protection sociale complémentaire pour les agents de la ville, la métropole et du CCAS de Montpellier

ENTRE

Les autorités territoriales, représentées par :

- Pour la Ville de Montpellier : Michel ASLANIAN, Adjoint au Maire délégué aux Ressources Humaines.
- Pour Montpellier Méditerranée Métropole : Joel RAYMOND, Vice-Président délégué aux Ressources Humaines.
- Pour le CCAS de la Ville de Montpellier : Caroline DUFOIX, Vice-Présidente déléguée du CCAS.

ET

Les organisations syndicales représentatives aux Comités Sociaux Territoriaux des 3 collectivités.

### 1 Contexte et objectifs

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC), qui introduit l'obligation de participation des employeurs publics représente l'opportunité d'une avancée sociale majeure au bénéfice des agents des trois collectivités. La PSC est en effet un levier d'amélioration de la santé et des conditions de travail des agents. La négociation à engager sur ce sujet est synonyme de nouvelles modalités d'échanges avec les partenaires sociaux pour un dialogue social consensuel, constructif et optimisé.

Les trois collectivités entendent agir communément sur ce sujet pour les mêmes objectifs : préserver la santé des agents, participer au maintien de leur niveau de vie et de leur pouvoir d'achat, favoriser la solidarité et une équité de traitement entre les agents.

Au-delà, les enjeux de la PSC sont doubles :

- En interne : la PSC favorise le sentiment d'appartenance, elle renforce la motivation et l'engagement des agents, elle permet d'agir sur la santé et le « bien vieillir » en assurant des garanties optimales pour les agents, dans un contexte de population vieillissante.
- En externe : la PSC est un dispositif qui s'inscrit pleinement dans la marque employeur car elle constitue un élément d'attractivité et participe à l'identité de la collectivité.

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 a posé le cadre de cette réforme et le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 a fixé le niveau minimal des garanties et de participation obligatoire des employeurs.

Au titre de leur politique de protection sociale complémentaire (PSC), les employeurs publics territoriaux doivent verser une participation mensuelle brute minimale par agent de :

- **7€** à compter du 1er janvier 2025 pour l'acquisition de garanties d'assurance minimales du risque prévoyance (incapacité temporaire de travail et invalidité permanente),
- **15€** à compter du 1er janvier 2026 pour l'acquisition de garanties d'assurance minimales du risque santé (panier de soins).

Ces garanties minimales sont acquises par adhésion de l'agent :

- Soit à un **contrat individuel** d'assurance bénéficiant d'un label,
- Soit à un **contrat collectif** d'assurance souscrit par l'employeur. Dans ce dernier cas, l'adhésion des agents est soit facultative, soit obligatoire. Le contrat collectif à adhésion obligatoire est souscrit après la conclusion d'un accord valide issu d'une négociation entre les représentants de l'employeur et des organisations syndicales représentatives (OSR).

**Pour le risque prévoyance**, les organisations syndicales représentatives nationales et les associations d'employeurs publics locaux ont conclu un accord collectif national (ACN) le 11 juillet 2023 qui :

- Confirme l'obligation de participation à l'acquisition de garanties minimales, mais avec une participation minimale portée à 50% de la cotisation payée par l'employeur,
- Précise les garanties minimales exigibles à la participation de l'employeur,
- Rend l'adhésion obligatoire des agents à un contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, sous la réserve de la conclusion d'un accord collectif local au préalable.

Le présent accord est négocié sur la base de la réglementation en cours à sa date de signature, mais aussi par anticipation de certaines dispositions prévues par l'Accord Collectif National du 11 juillet 2023 pour les garanties prévoyance (volets garanties minimales et participation). Par conséquent, des dispositions non encore précisées au regard du défaut de transposition normative de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 devront être adaptées et précisées par avenant au présent accord à compter de la publication des nouveaux textes.

## **2 Le risque prévoyance**

L'accord a pour objet de définir et de mettre en place un régime de protection sociale complémentaire portant sur les garanties prévoyance avec les objectifs suivants :

- Intégrer ce nouveau dispositif dans le cadre de la politique de ressources humaines,
- Garantir le maintien de salaire des agents en cas d'aléas de la vie, c'est-à-dire en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation, en complément des garanties statutaires,
- Protéger la famille de l'agent en cas de survenance de son décès,
- Améliorer la prise en charge de la cotisation d'assurance prévoyance par l'employeur, sous la forme d'une participation pour faciliter le financement du maintien de salaire.

### **2.1 Bénéficiaires**

Les bénéficiaires des garanties sont :

- Les agents fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé dans l'effectif de l'employeur en position d'activité et rémunérés, même à temps non-complet, y compris :
  - o Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE),
  - o Les agents détachés,
  - o Les agents mis à disposition, selon les termes de la convention prévue à cet effet. A défaut de convention, ces agents ont bien la qualité de bénéficiaires,
- Les ayants-droits des agents au titre du bénéfice de la garantie décès, désignés par l'agent adhérent, au bulletin d'adhésion ou, en l'absence de désignation dans le bulletin d'adhésion, définis au contrat collectif d'assurance (conjoint ou concubin ou personne liée par un pacte civil de solidarité et enfants).

### **2.2 Caractère collectif et obligatoire du régime**

Les agents fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé peuvent souscrire au contrat collectif de prévoyance de manière facultative à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, le contrat collectif revêt un caractère obligatoire pour tous les agents fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé dans l'effectif sous réserve de la transposition de l'accord national collectif et de l'obligation réglementaire.

### **2.3 Cas de dispenses du contrat**

Les parties à l'accord conviennent de conclure un avenant en cas de transposition normative de l'ACN du 11 juillet 2023 qui portera sur les facultés de dispense éventuelles.

## 2.4 Cas de la suspension du contrat

Les parties à l'accord conviennent de conclure un avenant en cas de transposition normative de l'ACN du 11 juillet 2023 qui portera sur les facultés de dispense éventuelles.

## 2.5 Garanties d'assurance

Les garanties minimales éligibles à la participation ont pour objet de garantir les risques d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité selon les modalités précisées ci-après :

### 2.5.1 Garanties minimales pour le risque d'incapacité temporaire

**Pour le risque d'incapacité temporaire**, l'assureur verse 90% de la rémunération nette, déduction faite - **mais aussi à défaut dans le cas du régime indemnitaire suspendu** - des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur et/ou des indemnités journalières ou toutes autres prestations versées par la Sécurité sociale.

La prestation est versée à compter de :

#### **Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL :**

- en cas de maladie ordinaire, à partir du 91e jour d'arrêt de travail continu ou discontinu,
- en cas de congé de longue maladie,
- en cas de congé de longue durée,
- en cas de maintien du demi-traitement dans l'attente d'une décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite,
- en cas de mise en disponibilité d'office (DO) pour raison de santé,
- en cas de temps partiel thérapeutique.

#### **Pour les fonctionnaires affiliés IRCANTEC:**

- en cas de maladie ordinaire, à partir du 91e jour d'arrêt de travail, continu ou discontinu,
- en cas de congé de grave maladie,
- en cas de maintien du demi-traitement dans l'attente d'une décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite,
- en cas de mise en disponibilité d'office (DO) pour raison de santé,
- en cas de temps partiel thérapeutique.

#### **Pour les contractuels de droit public ou de droit privé :**

- en cas de maladie ordinaire,
- en cas de congé de grave maladie.
- en cas de temps partiel thérapeutique,
- en cas d'arrêt de travail sans traitement.

Les accidents de service/du travail et les maladies imputables au service/professionnelles ne sont pas garantis par le contrat collectif.

### 2.5.2 Garanties minimales pour le risque d'invalidité

**Pour le risque invalidité**, l'assureur verse une rente mensuelle complémentaire, déduction faite du montant de la rente ou de la pension versée par la CNRACL ou la Sécurité sociale, aux conditions suivantes :

#### **Agents affiliés à la CNRACL :**

- A la condition d'avoir été mis à la retraite pour invalidité, et, en outre, de ne pas avoir atteint l'âge mentionné au premier alinéa de l'article L 161-17-2 du code de la Sécurité sociale,
- Pour un montant de rente :
  - o de 90% de la rémunération pour les agents qui bénéficient d'un taux d'invalidité > ou = à 50%,
  - o d'un pourcentage réduit pour les agents qui bénéficient d'un taux d'invalidité < ou = à 50% selon le calcul suivant :  $M = R \times I / 50\%$  :
    - M : montant de la rente à verser,

- 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 qui est inférieur à 50%,
  - réévalué au 1er juillet de chaque année sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré constatée au cours des douze derniers mois et selon le taux défini par l'assureur.
- de la rémunération sans application de franchise ou de restriction, réévalué au 1er juillet de chaque année sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré constatée au cours des douze derniers mois, et selon le taux défini par l'assureur.

#### **Agents affiliés à la Sécurité sociale :**

- A la condition de justifier :
  - d'une invalidité réduisant d'au moins deux tiers sa capacité de travail ou de gain avec un classement en 2e ou 3e catégorie, au sens des 2ème et 3ème de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale,
  - ou d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 % en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale,
- Pour un montant de rente de 90% de la rémunération de l'agent, réévalué au 1er juillet de chaque année sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré constatée au cours des douze derniers mois, et selon le taux défini par l'assureur.

#### **2.6 Garanties optionnelles à adhésion facultative**

Des renforts de garanties sont prévus pour compléter ces garanties minimales pour financer :

- La reconstitution du RI de la garantie incapacité pendant les périodes de **plein-traitement** en cas de placement en **CMO**, pour 90% de la rémunération nette, selon une franchise continue ou discontinue de 30 jours ;
- La perte de retraite suite à la mise en retraite pour invalidité des seuls agents CNRACL, avec le versement d'un capital équivalent à 50% du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) par année d'invalidité (toute année d'invalidité est acquise pour le versement du capital),
- Le versement d'un capital décès toutes causes, pour 100% de la rémunération annuelle brute.

#### **2.7 Prise d'effet des garanties**

Seuls les événements garantis nés à compter de la date d'effet du contrat seront pris en charge par l'organisme retenu à l'issue de la mise en concurrence.

Les garanties prennent effet à l'égard de chaque adhérent :

- à la date d'effet du contrat souscrit par les collectivités
- à compter de sa date d'entrée lorsqu'il est embauché postérieurement à la date de prise d'effet du contrat,
- à compter de sa date de reprise d'activité.

#### **2.8 Garantie de reprise du passif connu**

Les parties signataires de l'ACN du 11 juillet 2023 ont convenu de la nécessité que soient prises les dispositions en vue de traiter la situation des agents qui sont en arrêt de travail à la date d'effet du contrat collectif d'assurance lorsque celui-ci est à adhésion obligatoire des agents. Il s'agit de la garantie complémentaire de « reprise du passif connu ».

Les parties à l'accord conviennent de conclure un avenant qui portera sur le traitement juridique, économique (cotisation et participation complémentaire de l'employeur) et social de cette garantie.

#### **2.9 Information des agents assurés**

Avant la date d'effet du contrat collectif d'assurance, et au plus tôt à la date d'embauche pour les

nouveaux agents, l'employeur remet à chaque agent assuré une notice d'information détaillée<sup>1</sup> qui définit notamment les garanties d'assurance et leurs modalités d'application.

La notice d'information doit décrire les garanties assorties des exclusions, ainsi que les obligations de l'assuré, les modalités d'examen des réclamations et l'existence d'une instance chargée en particulier de cet examen<sup>2</sup>. L'employeur est également tenu d'informer préalablement par écrit les agents de toute réduction des garanties.

## 2.10 Organismes d'assurance

Les garanties d'assurance sont proposées par les organismes suivants (article L827-5 du code général de la fonction publique) :

- Mutuelles ou unions relevant du livre II du code de la Mutualité,
- Institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale,
- Entreprises d'assurance mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances.

Les organismes d'assurance peuvent être représentés par mandat par un intermédiaire d'assurance relevant des articles L500 à L561-1 du code des assurances.

## 2.11 Financement du régime

Le régime est financé par une cotisation d'assurance, avec une répartition entre l'agent et l'employeur définie par délibération de l'assemblée ou du conseil.

### 2.11.1 Cotisation d'assurance

#### a) Assiette de la cotisation

L'assiette de la cotisation et des prestations est composé des éléments de rémunération soumis aux cotisations de la Sécurité sociale.

L'assiette est exprimée :

- en brut de cotisations sociales et de prélèvements sociaux pour le calcul des cotisations,
- en net pour le calcul des prestations, sauf pour le capital décès toutes causes (rémunération brute).

L'assiette est composée des éléments de rémunération suivants :

- Le traitement indiciaire (TI), y compris l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG et le complément de traitement indiciaire (CTI),
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- Les primes et indemnités (RI), sauf celle énumérées ci-après :
  - o Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais (missions, formation...),
  - o Les avantages en nature,
  - o Les indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi,
  - o La part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir, notamment le complément indemnitaire annuel (CIA, PIC),
  - o Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique,

---

<sup>1</sup> Article 12 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Loi Evin ».

<sup>2</sup> Article L 112-2 du code des assurances.

- La prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

#### b) Caractéristique de la cotisation

La cotisation doit être au même taux pour tous les agents adhérents au contrat. Elle est exprimée en pourcentage de la rémunération.

#### c) Majorations tarifaires

Les majorations tarifaires annuelles sont possibles que dans les cas suivants et si le changement revêt un caractère significatif défini pour les quatre causes suivantes :

- Aggravation de la sinistralité. Le plafond de majoration annuelle tarifaire est plafonné à 15% en cas de solde technique déficitaire du compte de résultat du contrat collectif d'assurance,
- Variation du nombre d'agents adhérents,
- Evolutions démographiques,
- Modifications de la réglementation.

L'Assureur devra respecter un délai de 6 mois pour avertir l'Employeur des majorations tarifaires avant leur application. La collectivité s'engage à informer les agents dans un délai de 3 mois.

#### 2.11.2 Participation de l'employeur

Seules les garanties minimales d'assurance sont éligibles à la participation de l'employeur.

Le montant de la participation employeur est modulé en fonction du revenu annuel net fiscal de l'agent :

Revenu net fiscal annuel de l'agent (R)	% de participation de l'employeur de la cotisation de l'agent sur la base des garanties minimales
R < 20 000€	60%
20 000 ≤ R < 25 000€	57%
25 000€ ≤ R < 30 000€	53%
R > 30 000€	50%

### 3 Le risque santé

L'accord a pour objet de définir et de mettre en place un régime de protection sociale complémentaire portant sur l'évolution de la participation de l'employeur aux complémentaires santé labélisées dont la liste des mutuelles et des contrats éligibles est définie par la direction générale des collectivités locales (DGCL).

#### 3.1 Bénéficiaires

Les agents fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé dans l'effectif de l'employeur, même à temps non-complet.

Les agents contractuels de droit public et de droit privé devront avoir une ancienneté de 6 mois pour bénéficier de la participation.

#### 3.2 Montant de la participation

Le montant de la participation employeur est conditionné aux revenus de l'agent selon le tableau ci-dessous :

Revenu annuel net fiscal de l'agent	Montant de participation
R < 20 000€	30€
20 000 ≤ R < 25 000€	27€
25 000€ ≤ R < 30 000€	23€
R > 30 000€	20€

### 3.3 Date de prise d'effet de la participation

La participation sera versée dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025 après transmission par le bénéficiaire de l'attestation de labélisation du contrat fournie par l'organisme à la GRH de secteur du bénéficiaire.

## 4 Modalités de suivi de l'accord

### 4.1 Comité de suivi paritaire

Le suivi du régime et des engagements d'assurance et de services délivrés au titre du contrat d'assurance collective est organisé dans le cadre d'un **comité de suivi paritaire**.

Ce comité est composé des représentants des parties signataires au présent accord, régi par un règlement intérieur qui est négocié et adopté. Ce règlement comporte, notamment :

- Les règles déontologiques et de prévention des conflits d'intérêts à respecter,
- Les éléments d'organisation et de planification : présidence, fréquence des réunions, modalités de saisine, secrétariat, suivi et la mise en œuvre des décisions, calendrier prévisionnel.

Ce comité a pour objet :

- D'examiner les conditions d'application de l'accord au regard de ses objectifs,
- De définir le cahier des charges exprimant les besoins,
- De définir les conditions de sélection de l'attributaire du contrat d'assurance,
- De suivre l'évolution du contrat d'assurance sur l'ensemble de sa durée d'exécution : évaluation, audit, pilotage de la prévention, appréciation des évolutions tarifaires...

Les représentants du comité seront destinataires de toutes les informations nécessaires à la bonne compréhension de la PSC.

### 4.2 Formation

Un module de formation est prévu à destination des parties prenantes à l'accord et aux agents en charge des ressources humaines au titre de l'acculturation partagée. Ce module doit intégrer les questions fondamentales de déontologie.

### 4.3 Entrée en vigueur de l'accord et publication

L'accord entre en vigueur au lendemain de sa publication. L'autorité territoriale signataire de l'accord transmet une copie sans délai au conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

### 4.4 Modification, suspension et dénonciation de l'accord

L'accord peut être :

- modifié dans le respect de la condition de majorité déterminé à l'article L 223-1 du code

général de la fonction publique,

- suspendu en cas de situation exceptionnelle par l'autorité territoriale signataire après un préavis de quinze jours, et pour une durée maximale de trois mois renouvelable une fois. L'autorité territoriale informe les organisations syndicales signataires des motifs justifiant la suspension et, le cas échéant, son renouvellement.
- dénoncé par l'une des parties prenantes, pour la totalité ou une partie de l'accord.

Fait à Montpellier, le 14/05/2024

## 5 Signatures des parties prenantes à l'accord collectif

### Les représentants des trois collectivités :

Pour la Mairie de Montpellier  
Pour Montpellier Méditerranée Métropole :




Michel ASLANIAN, Adjoint  
au Maire délégué aux  
Ressources Humaines

Joel RAYMOND,  
délégué aux  
Humaines

Vice-Président  
Ressources

Pour le Centre Communal d'Action  
Sociale de Montpellier :



Caroline DUFOIX, Vice-  
Présidente déléguée du CCAS

### Les représentants des organisations syndicales :

Organisation syndicale	Pour la Ville de Montpellier	Pour Montpellier Méditerranée Métropole	Pour le CCAS de Montpellier
Confédération Générale du Travail (CGT)	VARÉA ÉRIC  (24,91%)	VARÉA ÉRIC  (7,72%)	VAAÉA ÉRIC  (28,33%)
Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)	 Aline Delachapelle (13,55%)	 Patrice LORSTHOTS. (15,74%)	 Aline Delachapelle. (38,63%)
Force Ouvrière (FO)	 Cécile JOURDAN (23,52%)	LAGUARD GUILHEM  (18,01%)	
Solidaire Unitaire Démocratique (SUD)		(13,53%)	
Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)	EDOUARD Celine  (38,03%)	EDOUARD Celine  (45%)	EDOUARD Celine  (28,33%)



## **Convention de mandat**

**Entre**

**Montpellier Méditerranée Métropole**

**Et**

**La Commune de Montpellier**

**Et**

**Le CCAS de Montpellier**

**Ayant pour mandataire**

**Montpellier Méditerranée Métropole**

**CONSULTATION ET SELECTION D'UN ORGANISME  
D'ASSURANCE POUR LA CONCLUSION DE CONVENTIONS DE  
PARTICIPATION ET DE CONTRATS COLLECTIFS DE  
PREVOYANCE POUR LES AGENTS DE MONTPELLIER  
MEDITERRANÉE MÉTROPOLE, DE LA COMMUNE ET DU CCAS  
DE MONTPELLIER**

## **SOMMAIRE**

Article 1 – Cadre du mandat .....	3
Article 2 – Définition des missions du mandataire et des mandants.....	4
Article 3 – Durée du mandat .....	4
Article 4 – Dispositions financières .....	4
Article 5 – Responsabilités.....	5
Article 6 – Retrait de la présente convention .....	5
Article 7 – Modifications de la présente convention .....	5
Article 8 – Litiges.....	5

## **Entre**

La Commune de Montpellier, représentée par Monsieur Michel ASLANIAN, Adjoint au Maire délégué aux Ressources Humaines et au Dialogue social dûment habilité par arrêté de délégation n°VAR2022-1094 du 22 octobre 2022, agissant en vertu de la Délibération du Conseil Municipal en date du 11 juin 2024 ;

## **Et**

Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Montpellier, représenté par Monsieur Michel CALVO - Vice-Président dûment habilité par arrêté de délégation n°20/1274, agissant en vertu de la Délibération du Conseil d'Administration en date du 21 mai 2024 ;

Dénommés « **les mandants** »

## **Et**

Montpellier Méditerranée Métropole, représenté par Monsieur Joël RAYMOND, Vice-Président délégué aux Ressources Humaines et au Dialogue social dûment habilité par arrêté de délégation n°VAR2022-1094 du 22 octobre 2022, agissant en vertu de la Délibération du Conseil Métropolitain en date du 4 juin 2024 ;

Dénommés « **le mandataire** »

## **Il est convenu ce qui suit :**

### *Préambule*

La protection sociale complémentaire des agents territoriaux est régie par les articles L. 827-1 à L. 827-12 du code général de la fonction publique, et par les décrets n°2011-1474 du 8 novembre 2011 et 2022-581 du 20 avril 2022. Ce dispositif prévoit :

- Le versement aux agents d'une participation obligatoire à compter du 1er janvier 2025 pour les risques prévoyance, et du 1er janvier 2026 pour les risques santé,
- Des modalités de contractualisation des garanties d'assurance au choix avec le recours au régime de droit commun (contrat collectif à adhésion facultative, contrat collectif à adhésion obligatoire) ou au régime d'exception (contrat individuels labellisés). Les garanties d'assurance sont souscrites auprès d'un organisme d'assurance (mutuelle ou d'union de mutuelles, d'institution de prévoyance ou de société d'assurance).

Les élus des conseils des mandants et du mandataire ont décidé, après avoir recueilli l'avis de leurs assemblées délibérantes et de leurs comité social territoriaux (CST), de mettre en place à compter du 1er janvier 2025, le régime collectif de protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance sur la base de convention de participation conclue par chaque employeur à l'issue d'un appel à concurrence réglementé par le décret n°2011-1474 précité,

Le processus de consultation sera commun pour mutualiser les risques à couvrir, et rechercher un tarif compétitif au bénéfice des agents. Les conventions de participation sont conclues par employeur, au même titre que les contrats collectifs d'assurance associé.

A cette fin, il est proposé de conclure une convention de mandat.

## **Article 1 - Cadre du mandat**

Dans le cadre de la présente convention, les mandants confient au mandataire, qui l'accepte, pouvoir d'intervenir en son nom et pour son compte dans le cadre du processus

de sélection d'un organisme d'assurance pour la conclusion de conventions de participation et de contrats collectifs à adhésion facultative puis obligatoire pour les risques prévoyance.

## **Article 2 - Définition des missions du mandataire et des mandants**

Les mandants donnent au mandataire le pouvoir d'agir, pour lui et en son nom, à l'effet de :

- Constituer le dossier de consultation des entreprises (DCE),
- Publier l'avis d'appel à concurrence,
- Recueillir les questions des candidats et leur fournir une réponse,
- Apporter toute modification au cours de la consultation,
- Ouvrir les plis et analyser les candidatures et les offres,
- Analyser les candidatures et les offres,
- Conduire les négociations éventuelles, qui pourront prendre une forme écrite ou orale ;
- Rédiger le rapport d'analyse,
- Notifier les conventions au candidat retenu,
- Notifier les résultats de l'appel à concurrence aux candidats non retenus,
- Répondre aux courriers des candidats en cas de demandes de motifs de rejet,

Chaque partie au présent mandat reste responsable de :

- La consultation de son comité social territorial en amont du lancement de la consultation,
- La décision sur la procédure et le montant de la participation,
- La consultation du comité social territorial sur le choix de l'organisme d'assurance,
- La décision de l'assemblée délibérante sur le choix de l'organisme d'assurance,
- La signature des conventions de participation,
- Le pilotage économique des conventions de participation.

## **Article 3 - Durée du mandat**

Le mandat prend effet au plus tôt à la date de signature de celui-ci par les mandants. Les dispositions du mandat seront et demeureront en vigueur jusqu'à l'achèvement complet des missions du mandataire visées à l'article 2, et l'accomplissement de la totalité des obligations qui en découlent. En tout état de cause, le mandat prend fin à la notification des conventions de participation par chaque partie au mandat.

A tout moment de la procédure, et après information et avis des autres mandants, le mandataire pourra déclarer la procédure de consultation sans suite pour motif d'intérêt général.

La présente convention de mandat poursuit également ses effets en cas de procédure infructueuse ou résiliation.

Ainsi, le mandataire, après information aux mandants et avis favorable, pourra alors relancer une nouvelle procédure. Les membres souhaitant, en cas de relance de la consultation, se retirer, en informeront le mandataire dans les 15 jours suivant la réception de la proposition de relance du mandataire.

Tout membre ne pourra se prévaloir auprès du mandataire d'un quelconque préjudice subi par lui en raison d'une procédure infructueuse ou sans suite, et ce pour quelque raison que ce soit.

#### **Article 4 - Dispositions financières**

Le mandat est conclu à titre gratuit. En conséquence, le mandataire ne percevra aucune rémunération ou remboursement de frais pour ses missions.

Les frais de publicité de la consultation (avis d'appel public à concurrence et avis d'attribution) sont partagés en proportion du nombre d'agents à assurer entre les mandants et le mandataire conformément à la répartition suivante :

- 3/8 pour Montpellier Méditerranée Métropole
- 4/8 pour la commune de Montpellier
- 1/8 pour le CCAS de Montpellier

#### **Article 5 - Responsabilités**

Le mandataire assure seul l'entière responsabilité des missions qui lui sont confiées. Jusqu'à l'examen des offres, le mandataire est responsable vis à vis des mandants du bon déroulement des missions dont il a été chargé et du respect de toutes les règles applicables.

#### **Article 6 - Retrait de la présente convention**

Chaque membre du groupement conserve la faculté de se retirer de la présente convention avant la publication de l'Avis d'appel Public à la Concurrence (AAPC), sur un simple courrier signé par le représentant de ce membre et adressé au mandataire et aux autres mandants.

Le retrait d'un ou plusieurs membres ne rend pas caduque la présente convention.

En cas de sortie du mandataire ou dans toute autre hypothèse où le mandataire ne serait plus en mesure d'assurer son rôle, une convention modificative par voie d'avenant interviendra pour désigner un nouveau mandataire.

#### **Article 7 - Modifications de la présente convention**

Toute modification de la convention, y compris sa résiliation, sera réglée par avenant, approuvée dans les mêmes termes par l'ensemble des parties présentes à la convention. L'avenant ne prend effet qu'à compter de l'accord donné par l'ensemble des parties.

#### **Article 8 - Litiges**

Dans le cas d'une réclamation, d'un différend ou d'une controverse pouvant naître de la présente convention ou d'événements non prévus, chacune des parties accepte que tout litige soit réglé par voie amiable. Au cas où aucun accord ne pourrait être trouvé, le litige sera porté devant le Tribunal Administratif de Montpellier.

Fait à Montpellier, le :

<p>Pour <b>Montpellier Méditerranée Métropole</b></p> <p>Le Vice-président délégué aux Ressources Humaines</p> <p>Joël RAYMOND</p>	<p>Pour la Ville de <b>Montpellier</b></p> <p>L'Adjoint au Maire délégué aux Ressources Humaines</p> <p>Michel ASLANIAN</p>
<p>Pour <b>le CCAS de Montpellier</b></p> <p>Le Vice-Président</p> <p>Michel CALVO</p>	