



ACCORD DE METHODE POUR LA CONDUITE DES NEGOCIATIONS LOCALES RELATIVES A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

ENTRE

Les employeurs territoriaux, signataires *in fine*

ET

Les organisations syndicales représentatives signataires *in fine*

EST CONVENU CE QUI SUIT :

Suite à la signature, le 11 juillet 2023, d'un accord collectif national portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire des agents publics territoriaux, les parties conviennent d'un accord de méthode au sens de l'article L.222-2 du Code général de la fonction publique afin d'engager des négociations locales sur la Protection Sociale Complémentaire des agents de la fonction publique territoriale de la Charente (16) à travers les dispositions suivantes :

PREAMBULE

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 de la Fonction Publique territoriale.

En ce qu'elle participe des conditions de travail des agents ainsi que du maintien de leur niveau de vie et de leur santé, elle constitue également un élément d'attractivité de l'engagement pour le service public.

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 est venue poser le cadre de cette réforme. Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement est venu ensuite préciser aussi bien les garanties minimales que le niveau minimal de participation des employeurs.

Les employeurs territoriaux et les organisations syndicales ont souhaité, au-delà de ces textes, se saisir de cette avancée sociale en poursuivant et en approfondissant l'ambition de cette réforme par la négociation collective, à laquelle l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique vise à donner un élan.

La poursuite de cette ambition impliquait, au-delà du décret précité :

- *en premier lieu*, de réaffirmer des garanties « socles » au bénéfice des agents qui constitueront le cadre des futures négociations locales ;
- *en second lieu*, de proposer l'introduction de dispositions nationales venant encadrer les pratiques contractuelles et les différents régimes de participation notamment au profit de la solidarité entre bénéficiaires, ce qui implique de réformer le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011, sans quoi toute réforme de la PSC apparaîtrait incomplète, notamment en introduisant ou renforçant les mécanismes de régulation des pratiques contractuelles (évolutions de tarifs, changements de contrats, questionnaires médicaux, ratios de solidarité, tables, etc.) au bénéfice de la protection des agents ;
- *en troisième lieu*, de définir les conditions de pilotage et de portage social des dispositifs de participation.

Au nom de cette ambition, les partenaires sociaux ont conclu, le 12 juillet 2022, un accord de méthode dans l'optique d'engager un processus national de négociation collective qui vise l'ensemble de ces finalités et qui constitue en lui-même une démarche de dialogue social inédite sur le versant territorial de la fonction publique.

A la suite de l'accord de méthode et aux termes des discussions engagées, le 11 juillet 2023, les parties prenantes sont parvenues à un accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, qui introduit :

- des garanties « socles » au bénéfice des agents, qui constitueront le cadre des négociations locales;
- des dispositions nationales venant encadrer les pratiques contractuelles et les différents régimes de participation notamment au profit de la solidarité entre bénéficiaires;
- des dispositions en matière de pilotage et de portage social des dispositifs de participation.

Si l'accord national précité s'inscrit dans la dynamique insufflée par l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 quant à la place de la négociation collective dans la fonction publique, il en dépasse le champ strict puisqu'il vise également la modification de dispositions réglementaires voire législatives.

A cet égard et sur ce dernier point, les parties signataires du présent accord de méthode attendent la transposition normative de l'accord national.

En tout état de cause, la mise en œuvre de l'accord national nécessite une négociation locale. La négociation, comme prévu par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022, doit se dérouler selon les conditions fixées aux articles L. 221-1 à L. 227-4 et L. 827-2 du code général de la fonction publique (CGFP). Elle peut s'appuyer sur un accord de méthode préalable, dont il apparaît nécessaire de poser le cadre de référence au travers du présent processus. Ce cadre devra conjuguer le souci d'un dialogue social territorial efficient avec celui du respect du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Aussi, les partenaires sociaux entendent, au travers du présent accord de méthode mener un processus de négociation qui vise l'ensemble de ces finalités.

Article 1 - Objet

Le présent accord de méthode définit les modalités de mise en place du dispositif de pilotage local, au niveau du département de la Charente (16) et le périmètre de négociation en matière de protection sociale complémentaire (Prévoyance et Santé) conformément à l'accord national du 11 juillet 2023 pour l'ensemble des collectivités rattachées au Centre de gestion de la Fonction Publique territoriale de la Charente (CDG16) ou ayant donné mandat après avis favorable de leur CST.

Dans le respect de l'accord national, les parties signataires posent l'objectif général d'aboutir à l'amélioration de l'étendue et de la qualité de la couverture des risques en matière de Protection Sociale complémentaire.

Pour ce faire, une instance locale sera mise en place et sera chargée :

- de la négociation d'un accord local;
- du pilotage et du suivi du contrat collectif issu de l'accord.

Cette instance locale unique aura vocation à s'emparer des deux missions ci-dessus exposées.

En matière de pilotage et de suivi, il s'agit d'une participation des organisations syndicales signataires à la définition du cahier des charges exprimant les besoins qui sera soumis aux futurs soumissionnaires ainsi qu'à la définition des conditions dans lesquelles l'attributaire du contrat sera sélectionné (notamment les critères de jugement des offres et leur pondération), sans préjudice des compétences des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et des Centres de gestion mentionnés aux articles L. 827-1 à L. 827-12 du CGFP.

La négociation, placée sous l'égide du Centre de gestion de la Fonction Publique territoriale de la Charente (CDG16), veillera à assurer une cohérence entre les prestations, versées par les employeurs territoriaux, qui relèvent d'exigences statutaires et de sécurité sociale, et celles qui relèvent des organismes complémentaires, en prenant en considération les situations différenciées de l'ensemble des agents publics, notamment les fonctionnaires et les agents contractuels.

Article 2 - Thèmes de la négociation

Les parties s'entendent sur un principe général d'amélioration de la couverture en matière de Protection Sociale Complémentaire, dans le respect de l'Accord collectif National signé le 11 juillet 2023.

Au cours de la négociation, sera abordé l'ensemble des garanties et risques (notamment en matière de maladie, accident, maternité, incapacité, invalidité, inaptitude, décès, perte de retraite, etc.).

Le cas échéant, la négociation viendra préciser la définition de ces risques, avant d'aborder chacun d'entre eux, en matière de garanties complémentaires.

L'accord collectif national du 11 juillet 2023, étant prioritairement consacré à la Prévoyance, il est entendu que les thématiques propres à la couverture Santé seront approfondies à l'issue de nouvelles négociations nationales dont l'aboutissement est prévu à l'été 2025.

En matière de Prévoyance, l'accord collectif national du 11 juillet 2023 définit deux catégories de thématique: des sujets prévus dans l'accord et qui doivent impérativement être tranchés localement pour pouvoir être mis en œuvre ; des sujets suggérés dont l'instance locale s'empare ou non. Les parties signataires en prennent acte.

Prévoyance - thèmes prévus dans l'accord national :

- Facultés de dispenses à l'adhésion obligatoire : l'accord national prévoit un certain nombre de cas dits « de droit » pour lesquels une dispense est possible. Pour pouvoir être exercées par les agents, certaines facultés de dispense devront impérativement être stipulées dans l'accord collectif local conclu (art. 2.10.2 et 2.11.2)

Prévoyance - sujets laissés à l'appréciation des instances locales (non exhaustifs) :

- Critères de modulation et de participation :
 - Possibilité de moduler la participation en tenant compte de l'indice ou, plus largement, de la rémunération et des éléments concourant à sa détermination, sans que cette modulation ne puisse aboutir à accorder à un agent une participation inférieure aux niveaux minimaux définis (soit 50 % du montant de la cotisation) ;
 - Possibilité de déterminer le niveau de participation en pourcentage des cotisations (soit au-delà de la participation minimale de 50 % des cotisations) ;
 - Possibilité de moduler le niveau de participation ainsi exprimé en pourcentage des cotisations selon le niveau de rémunération des agents, sans que cette modulation ne puisse aboutir à accorder à un agent une participation inférieure aux niveaux minimaux définis (soit 50 % du montant de la cotisation).
- Précisions relatives à l'éligibilité ou non de différentes catégories d'agents : pour les agents contractuels notamment, l'accord national prévoit une durée de présence effective supérieure ou égale à 6 mois. Cette durée peut être réduite.
- Renforts de garanties pour compléter les garanties minimales, à décliner sous forme d'adhésion obligatoire ou facultative. Il s'agirait de financer :
 - La reconstitution du Régime Indemnitare (RI) de garantie incapacité pendant les périodes de plein-traitement en cas de placement en Congé Longue maladie, Congé Longue Durée et Congé Grave maladie (CLM-CLD-CGM) ;
 - La perte de retraite suite à invalidité pour les seuls agents CNRACL ;
 - Le versement d'un capital décès toutes causes.

Les thèmes de négociation ci-dessus exposés ne sont pas exhaustifs et sont indiqués à titre d'exemples.

Article 3 – Composition de l'instance de pilotage local

Conformément au cadre général posé par l'Accord collectif national du 11 juillet 2023, les parties signataires s'entendent sur :

1° - Périmètre

Le CDG16 est désigné pour mettre en place l'instance locale qui assurera la négociation puis le suivi et le pilotage.

Si la négociation concerne exclusivement les collectivités dont le Comité Social Territorial (CST) est rattaché au Centre de gestion de la Charente (CDG16), l'organisme consultatif de référence est le CST du CDG16.

Si des collectivités, disposant de leur propre CST (non affiliées ou affiliées), souhaitent donner mandat au CDG16 pour piloter les négociations, elles doivent préalablement consulter leurs CST pour avis sur l'adhésion à la démarche initiée par le CDG16 puis délibérer.

Les parties s'entendent sur la mise en place d'un comité unique de négociation et de suivi, paritaire.

L'instance ainsi créée s'intitulera Comité Local Protection Sociale Complémentaire (Comité Local PSC).

2° - Représentation

Pour les collectivités dont le CST est rattaché au CDG16 : l'organisme consultatif de référence est le CST du CDG16 :

- Les membres composant le CST du CDG, représentant à parité les employeurs et les organisations syndicales composeront le Comité Local PSC. A chaque étape, leur avis sera sollicité.
- A l'identique de la composition du CST, le nombre des représentants du Comité Local PSC est fixé à :

Collège des représentants des collectivités	Collège des représentants du personnel
10 titulaires	10 titulaires

Pour les collectivités disposant de leur propre CST, affiliées ou non affiliées, qui souhaiteraient donner mandat au CDG : des sièges pour les représentants des collectivités et du personnel seront créés, à parité, à due proportion du nombre d'électeurs aux élections professionnelles. Les sièges ainsi créés viendront s'ajouter aux sièges des collectivités rattachées au centre de gestion afin de composer le Comité Local PSC.

- Le nombre de sièges supplémentaires sera calculé selon la formule suivante :

$$\frac{10 \text{ sièges}}{\text{Total électeurs du CDG aux dernières élections professionnelles 2022}} \times \text{Total électeurs du périmètre des collectivités donnant mandat aux dernières élections professionnelles 2022}$$

- Les représentants du personnel seront issus des organisations syndicales représentatives ayant au moins un siège au sein des comités sociaux de l'autorité administrative ou territoriale d'origine ou au sein des instances exerçant les attributions conférées aux comités sociaux. L'attribution des sièges sera calculée selon la même méthode que pour les élections professionnelles soit :
 - Détermination du Quotient électoral :
Nombre de suffrages exprimés / Nombre de sièges
 - Attribution des sièges au quotient (arrondi à l'entier inférieur) :
Nombre de voix obtenues par Organisation Syndicale / Quotient électoral
 - Attribution des sièges restants à la plus forte moyenne :
Nombre de voix obtenues / Nombre de sièges obtenus +1.

- Les représentants syndicaux devront impérativement avoir mandat de leur organisation syndicale pour mener la négociation sur le périmètre du territoire concerné.
- Les représentant des collectivités, élus au CST de leur collectivité, seront proposés par les employeurs, à raison d'un élu par collectivité ayant donné mandat, puis tirés au sort en fonction du nombre de sièges à pourvoir. En cas de nécessité, il pourra être demandé aux collectivités de désigner davantage de représentants élus au sein de leurs CST.

3° - Fonctionnement

- Il n'est pas prévu de suppléants.
- Le Président est le Président du centre de Gestion ou son représentant.
- Un règlement intérieur sera soumis aux différents représentants et viendra préciser le fonctionnement du Comité Local PSC.

Article 4 - Modalités et calendrier de la négociation

Dans la lignée de l'accord de méthode du 12 juillet 2022 et conformément aux dispositions de l'accord national du 11 juillet 2023, un règlement intérieur sera négocié et adopté. Il fixera des éléments tels que : Présidence, fréquence des réunions, modalités de saisine, secrétariat, suivi et mise en œuvre des décisions, etc.

En plus du Président, un représentant des employeurs et un représentant des Organisations Syndicales, sur désignation de chaque collègue, auront en charge l'animation de l'instance et le pilotage du processus de négociation.

La négociation se déroulera au moyen de réunions plénières et si besoin de réunions bilatérales dans le respect de la participation de chaque organisation syndicale.

Des réunions supplémentaires pourront être demandées par les parties à la négociation.

Les parties s'engagent à verser les documents préparatoires aux réunions au moins huit (8) jours ouvrés avant la date de la réunion.

Les parties s'engagent à conserver toute la confidentialité des documents et des échanges qui interviendront dans le cadre de la négociation. Elles s'engagent notamment à ne pas faire connaître aux tiers le contenu des documents et la teneur des échanges, ni à communiquer ces éléments à la presse ou à des prestataires.

L'accord négocié sous l'égide du CDG s'étend aux collectivités affiliées ou non affiliées, qui ont donné mandat au CDG.

L'application de l'accord suite aux négociations est subordonnée à son approbation par les employeurs (article L 224-3 CGFP).

Différents calendriers, tenant compte des dispositifs règlementaires seront mis en place pour chacune des thématiques : la Prévoyance d'une part ; la Santé d'autre part.

Le calendrier par étape est le suivant :

***Etape 1** – Définition du périmètre d'intervention du CDG (lettre d'intention des collectivités disposant de leur propre CST)

***Etape 2** – Mise en place du Comité Local PSC en fonction du périmètre

***Etape 3** - Afin de connaître la sinistralité existante et le nombre précis d'agents à couvrir sur les périmètres de la négociation : collecte de données statistiques à l'échelle du périmètre d'intervention

***Etape 4** – Négociations et conclusion d'un accord.

- ***Etape 5** – Temps d’intermédiation avec les collectivités hors Comité Local PSC porté par le CDG en vue d’une mutualisation
- ***Etape 6** – Consultation des collectivités concernées afin de connaître leur intention ou non de rejoindre la procédure de mutualisation de contrat
- ***Etape 7** – Définition du cahier des charges selon accord et lancement de la procédure d’appel à concurrence
- ***Etape 8** – Analyse des offres et désignation du prestataire
- * **Etape 9** – Mandat des collectivités pour adhésion au contrat collectif mutualisé
- ***Etape 10** – Suivi annuel du contrat jusqu’à son expiration

Article 5- Expertise et appui techniques

Les parties prenantes au processus de négociation peuvent solliciter, à tout moment du processus et lorsque cela apparaît dans l’intérêt de la négociation collective, des auditions complémentaires de personnalités qualifiées par leur expertise des questions de Protection Sociale Complémentaire.

Dès lors que l’intérêt de telles auditions est constaté, il est procédé à leur organisation.

Article 6 – Formation et ressources documentaires

Les organisations syndicales et les représentants des collectivités signataires seront, selon une périodicité à déterminer par les accords locaux, associés au titre du suivi du ou des contrats sur l’ensemble de leur durée d’exécution. A ce titre, ils seront destinataires de toutes les informations nécessaires à la bonne compréhension de son évolution.

Les missions du Comité Local PSC (notamment en matière d’évaluation, d’audit, de pilotage de la prévention et d’appréciation des évolutions tarifaires) feront l’objet de recommandations dans le cadre de la mise en œuvre de l’accord collectif national.

Afin de permettre une mise en application dans les meilleures conditions, l’accord collectif national du 11 juillet 2023 prévoit un dispositif de formation obligatoire : « Le présent accord devra donner lieu à la mise en place d’un dispositif de formation dédié à destination à la fois des représentants syndicaux, des employeurs et des agents. Plus particulièrement, un dispositif spécifique de formation obligatoire en matière de pilotage et de gestion de la protection sociale complémentaire, à destination des agents, en particulier en charge des ressources humaines, sera mis en place. Les employeurs et organisations syndicales auront vocation à participer à des formations communes, dans une optique d’acculturation partagée. La construction du dispositif de formation entre employeurs et organisations syndicales devra consacrer une partie de son programme aux questions fondamentales de déontologie. »

Les parties signataires du présent accord en prennent note.

Article 7 - Entrée en vigueur

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée déterminée et cessera de plein droit au terme de l’aboutissement opérationnel de l’accord (à expiration du contrat à adhésion collective issu des négociations).

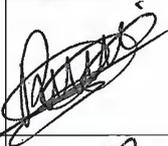
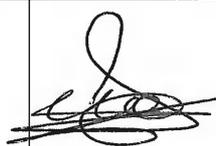
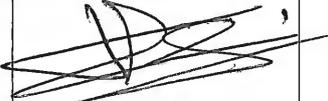
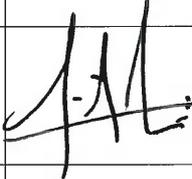
Il entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 8 – Révision de l'accord de méthode

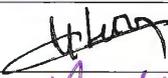
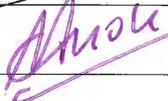
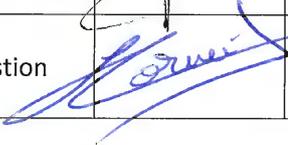
Les parties signataires conviennent, notamment en cas de modification du cadre juridique applicable impactant les dispositions du présent accord de méthode, de se réunir pour déterminer et négocier les adaptations nécessaires et utiles.

Fait à Angoulême, le 11 décembre 2023.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL – EMARGEMENT ACCORD DE METHODE 11/12/2023

	TITULAIRES (8 SIEGES)	PRESENTS/ ABSENTS/ EXCUSES	SUPPLEANTS PRESENTS	PRESENTS/ ABSENTS/ EXCUSES
SYNDICAT CFDT (3 sièges)	Monsieur Jean-Louis DOGUET C.F.D.T Commune de Garat		Monsieur Damien CHARNEAU C.F.D.T Commune de Chabanais	
	Madame Isabelle MALHERBE C.F.D.T Commune de Rouillac		Madame Jennifer LEONARD C.F.D.T C.D.C Cœur de Charente	
	Monsieur Jean REMBLIER C.F.D.T Commune de Rouillac		Monsieur Sébastien SAULNIER C.F.D.T Commune de Chasseneuil-sur-Bonnieure	
SYNDICAT CGT (3 sièges)	Madame Catherine BARRET C.G.T Commune de Saint-Michel		Madame Sylvie SAIVRES C.G.T Caisse des écoles de Mouthiers	
	Madame Françoise ROBERT C.G.T Caisse des écoles de Mouthiers		Madame Jennifer PONCHAUX C.G.T SIVU Crèche Familiale de Saint-Yrieix	
	Monsieur Damien MOUSNIER C.G.T C.C.A.S de Chasseneuil – EHPAD Le fil d'Argent		Madame Stéphanie ROCHERON C.G.T Commune de Londigny	
SYNDICAT FO (2 sièges)	Monsieur Julien MARTINEZ F.O Commune de Vœuil-et-Giget		Madame Emmanuelle MORICHON-MESNARD F.O SIVU Enfance et Jeunesse de L'Isle d'Espagnac	
	Madame Véronique PETERS F.O Commune de Merpins		Monsieur Jean-Philippe JOUY F.O Commune de Magnac-sur-Touvre	
SYNDICATS UNSA - SNDGCT	Monsieur Ronan MEVELLEC U.N.S.A et S.N.D.G.C.T Agence Technique Départementale de la Charente		Monsieur Edouard GANNE U.N.S.A et S.N.D.G.C.T C.D.C du Rouillacais	
	Madame Emyline BOURBON U.N.S.A et S.N.D.G.C.T Commune de Rouillet-Saint-Estèphe		Monsieur Denis VALANTIN U.N.S.A et S.N.D.G.C.T Commune de PUYMOYEN	

REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES - EMARGEMENT ACCORD DE METHODE 11/12/2023

TITULAIRES PRESENTS (8 SIEGES)	PRESENTS/ ABSENTS/ EXCUSES	SUPPLEANTS PRESENTS	PRESENTS/ ABSENTS/ EXCUSES
Madame Monique CHIRON Maire de Vœuil-et-Giget		Madame Marie-Jeanne VIAN Maire de Saint-Preuil	
Madame Anna ANDRÉ Conseillère municipale de La Chapelle		Madame Françoise DELAGE Maire de Dignac	
Monsieur Daniel ROUHIER Conseiller municipal de Brie		Monsieur Joël COMMIN Conseiller Municipal de Saint- Amant-de-Boixe	
Monsieur James CHABAUTY Maire de Montignac-Charente		Monsieur Michel GERMANEAU Maire de Linars	
Madame Sylviane BUTON Conseillère municipale de Vervant		Madame Françoise DURUISSEAU Adjointe au Maire de Maine-de- Boixe	
Monsieur Christian BARDET Président du Syndicat mixte d'alimentation en eau potable du Sud- Charente		Monsieur Francis LAURENT Maire de Mornac	
Madame Sylvie MAILLOCHAUD Adjointe au Maire de Balzac		Madame Catherine BRIE Maire de Saint-Saturnin	
Monsieur Jérôme DESBROSSE Conseiller municipal de Montmoreau		Monsieur Laurent DANEDE Vice-président de la CDC Cœur-de- Charente	
Madame Françoise GIROUX-MALLOT Maire de Saint-Amant-de-Boixe		Madame Brigitte BAPTISTE Maire de Touvre	
Monsieur Laurent CORNEIL Directeur Général du Centre de Gestion de la F.P.T de la Charente		Monsieur Claudy SEGUINAR Maire de Verteuil-sur-Charente	