



**CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DE LA LOZÈRE**

ACCORD COLLECTIF LOCAL INSTITUANT UN RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE A CARACTÈRE OBLIGATOIRE « PRÉVOYANCE »

Vu le code général de la fonction publique et notamment l'article L 827-7 duquel résulte l'obligation pour les Centres de Gestion de proposer des conventions de participation portant sur la protection sociale complémentaire des agents pour le compte des collectivités et de leurs établissements publics.

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Vu l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs

Vu l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

Vu 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

Vu l'accord collectif national du 11 juillet 2023, portant réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale

Vu l'accord de méthode départemental établi par les partenaires sociaux le 16/05/2024

ENTRE LES SOUSSIGNÉES

Les collectivités et établissements publics, représentés au présent accord, en vertu d'un mandat, par le Président du CDG48,

Et

Les organisations syndicales représentatives (FO, CFDT, CGT) et mandatées,

Est convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC), introduit l'obligation de participation des employeurs publics au financement de la garantie « prévoyance » destinée à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès (article L 827-9 du code général de la fonction publique) à laquelle souscrive leurs agents.

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique pose le cadre de cette réforme. Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de PSC et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement précise les garanties minimales et 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 ouvre la voie.

La poursuite de cette ambition implique :

- de garantir une couverture pour tous, adaptée aux besoins de chacun ;
- une égalité de traitement des agents sur tout le territoire ;
- de définir les conditions d'un travail conjoint entre partenaires sociaux au profit de la qualité du service public rendu

Au niveau national, la coordination des employeurs a conclu avec les partenaires sociaux, 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 pour le versant territorial de la fonction publique. Un accord collectif est conclu le 11 juillet 2023.

Par ailleurs conformément à l'article L 827-7 du code général de la fonction publique les centres de gestion concluent, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et afin de couvrir pour leurs agents, au titre de la protection sociale complémentaire, les risques mentionnés à l'article L. 827- 1, des conventions de participation avec les organismes mentionnés à l'article L. 827-5 dans les conditions prévues à l'article L. 827-4.

Depuis 2012, le Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale de la Lozère (CDG48) propose des conventions de participation afin de mettre en œuvre la protection sociale complémentaire sur le territoire. Fort de cette expérience et de son expertise, le CDG48 souhaite instaurer ce nouveau dispositif de protection sociale complémentaire en invitant les parties prenantes à prendre part à une négociation collective au niveau local.

Cette ambition partagée entre les représentants des collectivités et les représentants du personnel a donné lieu à la signature d'un accord de méthode le 16 mai 2024. La signature de cet accord a notamment permis de définir le cadre de la négociation collective. Ainsi, ledit accord inscrit le dialogue social au cœur de la mise en place des dispositifs de protection sociale complémentaire sur le territoire de la Lozère (48).

Sous la coordination du CDG48, les représentants du personnel et des collectivités ont dans un premier temps défini les modalités de la protection sociale complémentaire dont peuvent bénéficier les agents du territoire en matière de garanties collectives de remboursement de « frais de santé » et abouti à un accord collectif local le 10 juillet 2024.

Dans un second temps, un travail similaire a été initié en matière de prévoyance aboutissant à l'accord suivant.

L'objectif de ces travaux a été :

1. d'assurer une mutualisation du risque à travers une convention d'assurance collective unique ;
2. de rechercher le meilleur rapport garantie/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime ;
3. de permettre la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire - « prévoyance » à adhésion obligatoire ;
4. de déterminer l'éligibilité au contrat des agents contractuels ;

5. de déterminer les garanties minimales obligatoires ;
6. de déterminer les garanties optionnelles au choix de l'agent ;
7. de décider de retenir ou non les garanties reprise du passé connu ou inconnu ;
8. de déterminer le niveau minimal de la participation employeur ;
9. de définir les facultés de dispense d'adhésion au contrat de prévoyance à adhésion obligatoire mis en place par le CDG48 ;
10. d'inscrire le dialogue social dans un véritable processus de négociation souhaité par le CDG48 et ses partenaires.

1- Objet, champ d'application de l'accord local

Dans le cadre de la réforme PSC suite à la signature de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, les parties conviennent d'établir un accord collectif local au sens de l'article L222-3 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), visant à mettre en place un régime d'assurance complémentaire obligatoire prévoyance pour les agents de la fonction publique territoriale à adhésion obligatoire.

La mise en place du présent régime concerne l'ensemble des agents, des collectivités territoriales et leurs établissements publics du département de la Lozère, affiliés et non-affiliés ayant donné mandat au CDG48.

2- Durée - Révision - Dénonciation

2.1- Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

2.2- Modification, dénonciation

Le présent accord peut à tout moment être modifié ou dénoncé par les parties signataires, en respectant la procédure prévue aux articles L.227-1 à L.227-4 du Code Général de la Fonction Publique. Ainsi, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le **modifier** par des accords conclus dans le respect des conditions de majorité déterminée à l'article L.223-1 du Code Général de la Fonction Publique.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de **dénoncer** tout ou partie de l'accord en respectant un préavis de 8 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception au CDG48 qui en informe les autres signataires.

Lorsque la dénonciation émane des organisations syndicales qui répondent aux conditions de majorité prévues à l'article L.223-1 du Code Général de la Fonction Publique, l'accord majoritaire est rendu caduque.

L'accord portant révision doit faire l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que l'accord initial.

2.3-Plafonnement des évolutions tarifaires

Les évolutions tarifaires sont plafonnées à une hausse annuelle maximale de cotisation de 15% en matière de prévoyance.

Une dérogation à ce plafonnement, est possible dans les hypothèses suivantes sous réserve de la communication des données techniques

- aggravation significative de la sinistralité ;
- augmentation ou diminution significative du nombre d'agents à couvrir ;
- évolution démographique entraînant une hausse significative de la moyenne d'âge des agents adhérents.
- évolution réglementaire de la couverture statutaire.

3 - Bénéficiaires

3.1- Bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties sont :

- Les agents fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé dans l'effectif de l'employeur, même à temps non-complet, y compris :
- Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) chez l'employeur ou pris en charge
- Les agents détachés entrants,
- Les agents sortant mis à disposition, selon les termes de la convention prévue à cet effet.
- Les ayants-droits des agents au titre du bénéfice de la garantie décès ou de la rente éducation désignés par l'agent adhérent ou en l'absence de désignation, définis au contrat collectif d'assurance (conjoint ou concubin ou personne liée par un pacte civil de solidarité et enfants).

3.2- Éligibilité des agents contractuels au contrat collectif

Les agents contractuels de droit public et privé sont éligibles au contrat de prévoyance s'ils justifient d'une présence-effective dans la collectivité ou l'établissement public d'au moins 6 mois sans interruption ou dès leur arrivée dans la collectivité ou l'établissement public si la durée de leur contrat initial est égale ou supérieure à 6 mois.

4-Adhésion obligatoire au contrat et cas de dispense

4.1- Adhésion obligatoire au contrat

Les parties conviennent du caractère obligatoire de l'adhésion des agents au contrat collectif mis en place par le CDG48. Tous les agents fonctionnaires et contractuels de droit public et privé éligibles dans l'effectif de l'employeur doivent adhérer obligatoirement au régime sauf les agents qui, remplissant les conditions d'une des dérogations énoncées ci-après, font une demande expresse de dispense.

4.2- Cas de dispense d'adhésion au contrat

Les parties conviennent d'une faculté de dispense d'adhésion au contrat de prévoyance à adhésion obligatoire au bénéfice :

-Des agents contractuels dont l'ancienneté dans la collectivité ou l'établissement est inférieure à six mois, que cette ancienneté soit continue ou discontinue. Cette dispense s'applique de plein droit, sans formalité particulière.

- Des agents contractuels dont le contrat à durée déterminée compris entre six mois et un an et les apprentis qui justifient d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

- Des agents en situation d'arrêt de travail, de disponibilité d'office pour raison de santé ou de maintien de demi-traitement à titre conservatoire à la date de mise en place du contrat de prévoyance à adhésion obligatoire du CDG48 qui, de manière transitoire, poursuivent leur adhésion à leur contrat individuel labellisé ou non labellisé jusqu'à la fin de leur arrêt et leur adhésion effective au contrat de prévoyance complémentaire du CDG48.

Ces agents en contrat labellisé peuvent bénéficier de la participation employeur, à titre dérogatoire, pour le financement de leur contrat, dans la période intermédiaire. La collectivité employeur prend en charge ces contrats labellisés jusqu'à l'extinction de la dispense.

Les agents couverts par un contrat non labellisé ne bénéficient pas de la participation employeur durant la période transitoire ;

- Des agents titulaires et contractuels qui ne résilient pas leur contrat individuel dans les délais de préavis contractuel. Ces agents disposent d'une faculté de dispense d'un an jusqu'à la résiliation effective de leur contrat individuel et leur adhésion au contrat de prévoyance complémentaire du CDG48.

Les agents remplissant les conditions d'une des dispenses limitativement énumérées ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires, auprès de l'employeur qui conservera les demandes de dispenses et les justificatifs ou déclarations y afférents.

Les demandes de dispense devront comporter la mention selon laquelle l'agent a été préalablement informé de façon formelle des conséquences de son choix, en particulier s'agissant de la perte du bénéfice de la participation de l'employeur.

L'agent doit signaler sans délais tout changement dans sa situation. La collectivité demandera chaque année à l'agent de justifier du maintien de sa dispense.

Les agents dispensés d'adhésion peuvent également à tout moment revenir sur leur décision et adhérer au contrat collectif.

4.3- Principe de solidarité :

Afin de renforcer les solidarités entre agents, les parties conviennent :

- d'interdire le questionnaire médical tout au long de la durée du contrat, ainsi que la mise en place d'une tarification différente en raison de l'état de santé.
- de n'appliquer aucun délai de carence ou de stages en matière de prévoyance.
- d'interdire la proratisation de l'indemnisation en fonction de la durée d'adhésion.
- de supprimer la possibilité de majorer les cotisations pour adhésion tardive.
- de prévoir que :
 - les agents déjà assurés par une couverture prévoyance et qui ne sont pas en arrêt de travail à la date de prise d'effet du contrat doivent adhérer sous réserve que leur inscription intervienne pendant les 12 premiers mois qui suivent la date de prise d'effet du contrat ;
 - les agents déjà assurés embauchés postérieurement à la date de prise d'effet du contrat doivent y adhérer sous réserve que leur inscription intervienne dans les 12 premiers mois qui suivent la date d'embauche ;
 - les agents en arrêt de travail peuvent adhérer au contrat dans les conditions prévues.

5-Garanties minimales obligatoires

Conformément à l'article 1.1 de l'accord collectif national, les parties conviennent que tout agent territorial, quel que soit son âge, son statut, son cadre d'emplois ou sa catégorie, bénéficiera à minima de garanties d'incapacité et d'invalidité au moyen d'un complément de rémunération versé au titre de la prévoyance complémentaire devant assurer à minima un maintien de 90% du salaire net incluant le traitement indiciaire (TI), la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le complément de traitement indiciaire (CTI) et le régime indemnitaire (RI), déduction faites des prestations versées par l'employeur ou par tout autre régime obligatoire (dont sécurité sociale)

Le versement de la prestation sera servi sur la base de référence de la dernière rémunération à temps plein hors sinistres ou réduction (y compris jours de carence, etc.).

Les parties conviennent donc de proposer deux niveaux de garanties au choix des agents :

- **Une offre de garantie de base** reprenant les garanties minimales figurant dans l'accord national enrichie d'un capital décès ou perte totale et irréversible d'autonomie suivant le tableau synthétique suivant :

INCAPACITÉ TEMPORAIRE OU PARTIELLE DE TRAVAIL	
90% du TI+NBI CTI+RI En relais ou en complément des obligations statutaires à compter du passage à demi traitement ou lors d'un temps partiel thérapeutique sous réserve pour ce dernier d'une participation de l'employeur au RI dans les mêmes proportions que le TPT.	
INVALIDITÉ PERMANENTE	
Pour les agents CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité $\geq 50\%$ ou pour les agents affiliés au régime général de la sécurité sociale ou IRCANTEC bénéficiant d'un taux d'invalidité $\geq 66\%$ ou classés en invalidité de 2ème ou 3ème catégorie, versement d'une rente permettant le maintien du revenu net de l'agent.	(TI+NBI+CTI+RI) à hauteur de 90 %
Pour les agents CNRACL avec un taux d'invalidité $< 50\%$ versement d'une rente d'invalidité proportionnelle.	$M = R \times I / 50\%$ • « M » pour montant de la rente versée ; • « R » pour montant de la rente pour un pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL d'au moins 50 % ; • « I » pour pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL (inférieur à 50 %).
DÉCÈS OU PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE	
100% du revenu brut annuel	

- Une offre de **garantie supérieure** intégrant la perte de retraite et un capital décès ou perte totale et irréversible d'autonomie plus important, la reconstitution du droit à carrière et l'invalidité non proportionnelle :

INCAPACITÉ TEMPORAIRE OU PARTIELLE DE TRAVAIL	
90% du TI +NBI +CTI +RI	95% du TI +NBI +CTI +RI
En relais ou en complément des obligations statutaires à compter du passage à demi traitement ou lors d'un temps partiel thérapeutique (TPT) sous réserve pour ce dernier d'une participation de l'employeur au RI dans les mêmes proportions que le TPT.	
INVALIDITÉ PERMANENTE	
90% du TI +NBI +CTI +RI	95% du TI +NBI +CTI +RI
Versement d'une rente mensuelle en cas d'invalidité permanente pour les CNRACL admis à la retraite pour cause d'invalidité. Pour les agents IRCANTEC classés en 2 ^e et 3 ^e catégorie.	
PERTE DE RETRAITE	
Rente mensuelle / annuelle viagère complémentaire à la pension de vieillesse qui compense jusqu'au décès la minoration de retraite du à la cessation anticipée de l'activité par suite d'invalidité permanente survenue avant la mise à la retraite (intégrant l'évolution de l'échelon atteint lors de l'arrêt initial et les revalorisations indiciaires)	
DÉCÈS OU PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE	
200% du revenu brut annuel (400% en cas d'accident)	

5. Options à l'offre de garanties

5.1 Rente éducation

Les parties conviennent de proposer aux agents de pouvoir adhérer moyennant une sur-cotisation à la garantie rente éducation (versement d'une rente correspondant à une part du revenu brut de l'agent jusqu'à la fin des études de l'enfant dans la limite de l'année de ses 27 ans.)

5.2 Prise en charge complémentaire pour la maladie pour les agents contractuels

Les parties conviennent de proposer aux agents contractuels dont l'ancienneté est supérieure à 6 mois de pouvoir adhérer moyennant une sur-cotisation à une prise en charge complémentaire de leurs droits maladies, en complément des indemnités journalières à concurrence de 90 ou 95% du traitement (TBI+RI) selon l'option retenue.

6. Garanties reprise du passé connu et inconnu

6.2- Garanties reprise du passé au bénéfice des agents

6.2.1- Définitions :

Passé connu : Il s'agit de la prise en charge des sinistres en cours à la date d'effet du contrat.

Passé inconnu : Il s'agit de la prise en charge des sinistres dont l'assuré n'avait pas connaissance lors de la prise d'effet du contrat d'assurance mais qui peuvent trouver leur origine dans des faits antérieurs à celle-ci (cas de rechute ou de transformation du risque).

6.2.2- Garanties :

Garantie reprise du passé connu : Conformément à l'article 2.6.4 de l'accord collectif national, les membres conviennent de proposer à titre optionnel une garantie de reprise du passé connu au bénéfice des agents couverts par un contrat individuel labellisé ou collectif et en situation d'arrêt de travail, de disponibilité d'office pour raison de santé ou de maintien de demi-traitement à titre conservatoire au moment de la date d'effet du contrat collectif obligatoire du CDG48 et disposant d'une faculté de dispense prévue à l'article 3.2 du présent accord.

Ils conviennent que cette garantie sera financée par une cotisation additionnelle de l'agent bénéficiaire et par un mécanisme de provisionnement étalé sur 6 ans conformément à l'article 2.10.5 de l'accord collectif national.

La souscription de cette garantie en complément des garanties de base se fait au libre choix de l'agent.

Garantie reprise du passé inconnu : pour les agents déjà assuré, la garantie de reprise du passé inconnu est automatiquement accordée par l'assureur et ce sans surprime en cas de refus avéré et justifié de l'ancien assureur.

7. Cas des interruptions de l'activité ou du contrat

Le maintien des garanties au bénéfice des agents dont l'activité ou le contrat de travail est interrompu est traité différemment selon si l'agent perçoit ou pas une rémunération.

7.1 La période d'interruption donne lieu à rémunération :

Lorsque l'activité est interrompue quelle qu'en soit la cause et que les agents concernés sont indemnisés pendant cette période, le maintien des garanties de prévoyance reste acquis.

Lorsque l'activité est interrompue quelle qu'en soit la cause et que les agents concernés sont indemnisés pendant cette période, le maintien des garanties de prévoyance reste acquis.

L'indemnisation est définie comme le cas où l'agent bénéficie soit d'un maintien de la rémunération, total ou partiel, soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, le bénéfice de l'ensemble des garanties est maintenu pour les agents et, le cas échéant, pour leurs ayants droit.

La contribution de l'employeur est maintenue pendant toute la période d'interruption.

7.2 La période de suspension ne donne pas lieu à une rémunération :

Les agents dont l'activité est suspendue sans aucune rémunération ou indemnisation ne bénéficie pas du maintien des garanties ni de la contribution employeur.

8. Cotisations

8.1- Cotisation des agents

A niveau de garantie égale, la cotisation est au même taux pour tous les agents adhérents au contrat. Elle est exprimée en pourcentage de la rémunération.

La cotisation servant au financement du contrat de prévoyance est fixée selon l'offre et le niveau de garantie choisi par l'agent. Les agents ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

Les cotisations des agents sont prélevées mensuellement.

8.2 – Participation minimale des employeurs au financement de la couverture collective

Chaque employeur définit le montant de sa participation par rapport à la cotisation globale de l'agent avec un plancher minimum de 50 % de la cotisation de l'agent sur l'offre de base.

La participation employeur s'applique sur la cotisation due par l'agent, quel que soit le niveau de garantie choisi.

Chaque collectivité pourra délibérer après avis du CST dans un sens plus favorable à cette participation sans toutefois pouvoir excéder la cotisation totale due par l'agent.

La participation de la collectivité sera exprimée en pourcentage.

8.3 Évolution de la cotisation

Les éventuelles évolutions futures des cotisations, à la hausse ou à la baisse, seront réparties à minima entre la collectivité et l'agent de façon égalitaire.

Toutefois, au choix de la collectivité en cas d'augmentation, la prise en charge pourra être supérieure à 50 %.

L'augmentation tarifaire entraîne une hausse de la participation de l'employeur dans les mêmes proportions.

8.4 Régime fiscal et social

Pour les contrats collectifs à adhésion obligatoire résultant des conventions de participation, le régime fiscal et social applicable sera celui de la législation en vigueur et évoluera selon les dispositions législatives et réglementaires tout au long du contrat.

9. Comité de pilotage

Un comité de pilotage et de suivi paritaire, composé dans le respect des règles déontologiques et de prévention des conflits d'intérêts est institué afin de pouvoir assurer un suivi régulier, au travers de points d'étape, sur les conditions d'application de l'accord au regard des objectifs assignés.

Il est composé :

- des représentants des organisations syndicales signataires sur le périmètre de l'accord ; de représentants des employeurs désignés par le président du CDG48.

Les représentants du personnel ne peuvent être membres du comité que sur désignation expresse de leur organisation syndicale départementale.

- Ce comité pourra être ouvert aux collectivités affiliées et non-affiliées qui ont leur propre CST selon les modalités déterminées dans l'accord de méthode et dans le respect du règlement intérieur.

Les éléments statistiques seront annuellement portés à la connaissance dudit comité et devront intégrer les données minimales suivantes :

- Risque concerné ;
- Date d'arrêté des comptes de résultats ;
- Nombre d'agents adhérents par garanties, options ;
- Âge moyen des agents adhérents par garanties, options ;
- Détail des taxes ventilées par type de taxe et en précisant le % et l'assiette de chaque taxe ;
- Frais de chargement ;
- Cotisations nettes de taxes et de frais ;
- Prestations payées par risque, garanties ou options ;
- Provisions constituées par risque, garanties ou options ;
- Liste des sinistres provisionnés détaillant à minima l'âge de l'agent, la date de survenance, le type de risque (CMO, CLM, CLD, invalidité), le traitement de référence, le montant provisionné ;
- Le résultat du contrat ;
- Le ratio Prestations/Cotisations.

10. Convention d'accompagnement

Les collectivités ou établissements affiliées et non-affiliées ayant fait le choix de souscrire au contrat seront engagés dans une convention d'accompagnement avec le CDG48, relative à la mise en place et au pilotage du contrat pendant la durée de la convention de participation.

Le coût de ces missions, telle que prévue à l'article L452-30 dudit code, est facturé individuellement à chaque collectivité et établissement public adhérent et s'exprimera en pourcentage de la masse salariale servant de base à l'assiette de cotisation conformément à la délibération du CDG48.

Aucun contrat ne pourra être proposé par le prestataire sans convention entre le Centre de gestion de la fonction publique territorial et la collectivité ou l'établissement.

11. Information

11.1- Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, l'employeur public remet à chaque agent concerné et à tout nouvel agent bénéficiaire du régime une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat d'assurance. Il en sera de même à chaque modification ultérieure de ce contrat.

11.2-Information collective

Conformément à l'accord de méthode, le comité local PSC sera informé par le CDG48 et consulté préalablement à toute modification des garanties de « prévoyance ».

12. Clause de revoyure

Le présent accord a été établi au regard de la réglementation applicable au jour de sa signature. Ce dernier pourra être revu par les parties afin de le mettre en conformité avec les évolutions du cadre réglementaire.

13. Formation

Un dispositif de formation dédié à destination à la fois des représentants syndicaux, des employeurs et des agents, en particulier en charge des ressources humaines, sur le pilotage et de gestion de la protection sociale complémentaire, pourra être proposé.

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.

14. Portabilité du contrat

La portabilité du contrat pourra être maintenue dans le cadre d'un changement d'employeur qui adhère à la même convention de participation.

L'assureur proposera un contrat individuel comprenant les mêmes garanties et options en cas de changement d'employeur :

- en application d'une réorganisation
- en cas de départ de l'agent avec embauche simultanée auprès d'un autre employeur

14. Entrée en vigueur – Dépôt – Publicité

L'accord entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Le CDG48 transmet copie de l'accord majoritaire au conseil supérieur compétent pour la fonction publique concernée conformément aux dispositions de l'article L226-1 du Code Général de la Fonction Publique.

Cette formalité est notamment assortie par une liste des collectivités auxquels le présent accord s'applique.

La même formalité est applicable à toutes éventuelles modifications.

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et non signataires des collectivités ayant leur propre CST ou du CST rattaché au CDG48 par la collectivité employeur.

Enfin, le présent accord est transmis à chaque collectivité pour communication aux agents.

A Mende, le 30 avril 2025

Le président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Lozère,
Monsieur SUAU Laurent



Les représentants des collectivités et les représentants des organisations syndicales

Pour les collectivités et établissements publics relevant du CST du CDG48, désignés par son président pour conduire la négociation collective :

Pour le CDG 48 dûment désignés :

Monsieur ITIER Jean Paul, en sa qualité de 1^{er} vice président du CDG48

A blue ink signature, appearing to be 'J. Itier', written in a stylized, cursive manner.

Madame GAILLAC Josette, en sa qualité de de 3ème vice présidente du CDG48

A black ink signature, appearing to be 'Josette Gaillac', written in a cursive style.

Monsieur BERGOGNE Francis, en sa qualité de membre du CA du CDG48

A black ink signature, appearing to be 'Francis Bergogne', written in a cursive style.

Pour les organisations syndicales représentatives, dûment mandatés:

Le syndicat Force Ouvrière (FO) représenté par monsieur JAFFUEL Jérôme, en sa qualité de représentant départemental

A blue ink signature, appearing to be 'J. Jaffuel', written in a cursive style.

Le syndicat Confédération Française Démocratique du travail (CFDT) représenté par madame BENAT Camille en sa qualité de représentante départementale,

A black ink signature, appearing to be 'Camille Benat', written in a cursive style.

Le syndicat Confédération générale du travail (CGT) représenté par madame BONNEFILLE Patricia en sa qualité de représentante départementale

A black ink signature, appearing to be 'Patricia Bonnefille', written in a cursive style.

Pour les collectivités et établissements publics affiliés disposant de leur propre CST

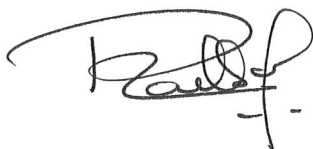
Pour la commune de Mende désignée pour conduire la négociation collective :

Madame BOURGADE Régine, en sa qualité d'élue de la commune de Mende



Pour le CIAS Coeur de Lozère désignée pour conduire la négociation collective :

Madame AMARGER-BRAJON en sa qualité d'élue du CIAS Coeur de Lozère



Pour les agents de la commune de Mende

Madame TURC Muriel (FO) en sa qualité de représentante du personnel pour la commune de Mende



Pour les agents du CIAS Cœur de Lozère

Madame MEYRUEIX Aline (FO) en sa qualité de représentante du personnel pour le CIAS Coeur de
Lozère



Pour la commune de Saint Chely d'Apcher désignée pour conduire la négociation collective :

Madame HUGON Christine, en sa qualité d'élue de la commune de Saint Chely d'Apcher



Pour les agents de la commune de Saint Chely d'Apcher

Madame GRAVEJAT Laurence en sa qualité représentante du personnel pour la commune de Saint Chely
d'Apcher

Pour le Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) désigné pour conduire la négociation collective :

Alain ASTRUC en sa qualité de.....



Pour les agents du Service départemental d'incendie et de secours (SDIS)

Monsieur MEYSSONNIER David en sa qualité de représentant du personnel pour le SDIS



Pour la commune de Marvejols désigné(e) pour conduire la négociation collective :

Monsieur FELGEIROLLES Aymeric en sa qualité d'élue(e) de la commune de Marvejols

Pour les agents de la commune de Marvejols

Monsieur BARET Thierry en sa qualité de représentant du personnel pour la commune de Marvejols



Pour les collectivités et établissements publics non affiliés désignés pour conduire la négociation collective :

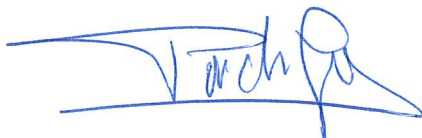
Pour le département désigné pour conduire la négociation collective :

Monsieur BERTRAND Denis, en sa qualité de conseiller départemental



Pour les agents du département de la Lozère

Le syndicat Confédération Française Démocratique du travail (CFDT) représenté par madame
POUDEVIGNE Isabelle en sa qualité de représentante du personnel



Le syndicat Force ouvrière (FO) représenté par madame RILLOT Isabelle en sa qualité de représentante
du personnel

