

Les accords collectifs locaux relatifs à la protection sociale complémentaire

**DOSSIER
PRATIQUE
STATUT**



Janvier 2025

Sommaire

Propos introductifs.....	4
I. Les modalités de participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire.....	5
II. Les accords collectifs locaux relatifs à la protection sociale complémentaire.....	6
1. De quoi s'agit-il ?	6
2. Procédure	7
3. Portée juridique des accords collectifs.....	8
4. Modification et dénonciation des accords collectifs.....	8
5. Les points de vigilance.....	9

Textes de référence

- Code général de la fonction publique, articles L. 221-1 et suivants ;
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;
- Ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;
- Décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités et de leurs établissements publics à leur financement ;
- Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.

Propos introductifs

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, prise sur le fondement de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, **modifie les obligations des employeurs publics en matière de protection sociale complémentaire, en les obligeant à participer au financement d'une partie de la complémentaire « santé » ET « prévoyance » souscrite par leurs agents.**

Les collectivités et établissements publics ont désormais l'obligation de participer au financement du risque Santé, également appelé Mutuelle, et du risque Prévoyance, communément appelé « garantie perte de salaire » de leurs agents.

Un prochain décret est à paraître et devrait finaliser la réforme. Une transposition est également attendue concernant l'accord national du 11 juillet 2023. En effet, ce dernier n'a pas d'effet juridique tant qu'il n'est pas transposé dans les textes.

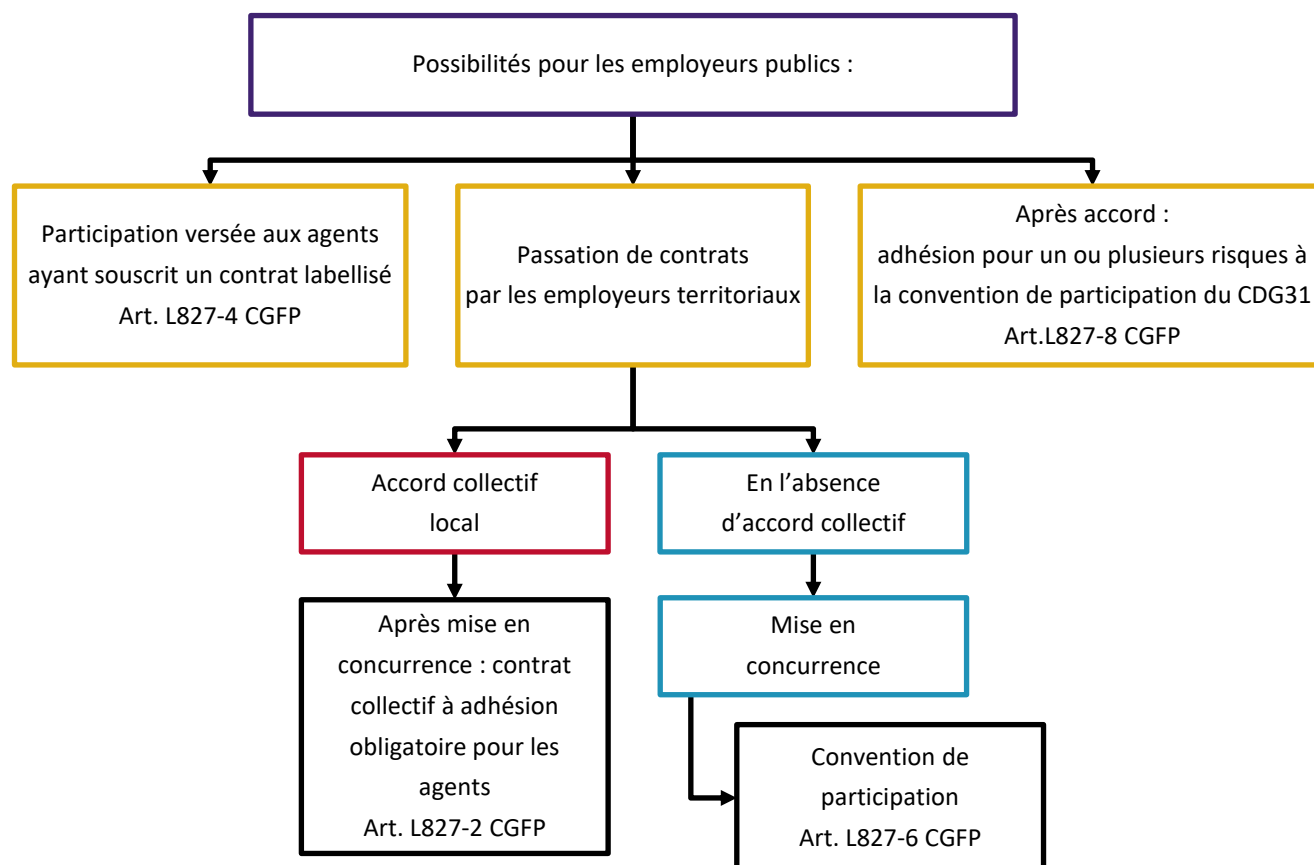
L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a créé la possibilité pour les employeurs publics locaux de négocier et conclure avec les organisations syndicales des accords collectifs locaux afin de prévoir des modalités de participation à la protection sociale complémentaire des agents.

Ces accords s'inspirent des conventions collectives qui existent dans le droit du travail et en sont l'équivalent dans la fonction publique.

La présente note a pour objet de préciser les démarches à accomplir dans le cadre d'un accord collectif local.

Pour plus de précisions réglementaires sur la protection sociale complémentaire, une autre note est disponible sur le site du CDG31.

I. Les modalités de participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire



Les employeurs publics ont ainsi plusieurs voies de participation :

- soit de conclure, dans le respect de la procédure, et notamment de mise en concurrence, des contrats directement avec les organismes de protection sociale complémentaire ;
- soit de participer à la convention labellisée souscrite par l'agent ;
- soit de passer une convention avec le centre de gestion.

Il existe ainsi différentes manières de participer à la protection sociale complémentaire des agents publics.

La mise en place d'un contrat collectif à adhésion obligatoire pour les agents n'est en aucun cas une obligation pour les employeurs publics.

II. Les accords collectifs locaux relatifs à la protection sociale complémentaire

1. De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'un accord collectif conclu à un échelon local (échelle départementale ou inférieure) qui a vocation à encadrer les pratiques dans divers domaines tels que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'action sociale ou encore la protection sociale complémentaire. Les employeurs signataires d'un tel accord sont tenus de le respecter.

La négociation et la conclusion d'un accord collectif local peut permettre à un ou plusieurs employeurs publics de mettre en place un contrat collectif à adhésion obligatoire pour les agents, que ce soit pour le risqué santé ou pour le risque prévoyance.

L'objectif est de négocier avec les organisations syndicales afin de prévoir un cadre spécifique de participation à la protection sociale complémentaire des agents publics d'un territoire ou d'une collectivité donnée.

Un accord collectif local peut concerner une grande collectivité ou plusieurs collectivités à une échelle départementale voire régionale. L'objectif étant d'impacter un grand nombre d'agents publics.

Un accord collectif local doit respecter l'accord collectif national du 11 juillet 2023 qui prévoit :

- un niveau de couverture minimale des agents en incapacité temporaire de travail et en invalidité ;
- une adhésion obligatoire des agents aux contrats de prévoyance proposés par leur employeur ;
- une participation minimale de l'employeur à hauteur de 50% de la cotisation acquittée par les agents au titre du régime de base.

Un accord collectif local pourrait éventuellement préciser l'accord collectif national ou en améliorer l'économie générale.

Pour les collectivités ayant leur propre comité social territorial : Les organisations syndicales représentatives sont celles qui disposent **d'au moins un siège** au sein des comités sociaux territoriaux placés auprès de l'autorité territoriale compétente.

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne disposant pas d'un organisme consultatif : l'organisme consultatif de référence est le comité social territorial du centre de gestion auquel est rattaché la collectivité territoriale ou l'établissement public.

Ainsi, les collectivités n'ayant pas de CST devront négocier avec les organisations syndicales présentes au CST du CDG compétent afin de conclure un accord collectif local.

Le CDG compétent peut être autorisé à négocier et conclure l'accord, auquel cas il détermine avec la ou les collectivités concernées les conditions de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord.

Ces accords sont réputés valides dès qu'ils sont signés par une ou plusieurs organisations représentatives de fonctionnaires **ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés** en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau où l'accord est négocié.

Cet accord collectif majoritaire peut également prévoir **l'adhésion obligatoire des agents publics** à tout ou partie des garanties de ce contrat collectif.

En dehors de tout accord collectif local, il n'est pas possible de prévoir l'adhésion obligatoire des agents.

Dès lors, à la suite d'une négociation collective avec accord majoritaire le prévoyant, l'employeur public pourra, conformément à l'article L. 827-2 du CGFP, **après une procédure de mise en concurrence**, conclure un contrat collectif pour la couverture santé ou prévoyance.

Il en résulte qu'une fois l'accord local signé, **il est nécessaire de réaliser une mise en concurrence conforme** spécifique afin de sélectionner un contrat en Santé et/ou Prévoyance.

En effet, il n'est pas légal de conclure une convention de participation sans mise en concurrence conforme au décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.

2. Procédure

En principe, l'initiative d'ouvrir une négociation appartient à l'autorité territoriale.

Lorsque des organisations syndicales de fonctionnaires représentatives au niveau national, local ou à l'échelon de proximité ayant recueilli au total au moins 50% des suffrages exprimés demandent à l'autorité territoriale d'ouvrir une négociation sur le domaine de la PSC, celle-ci est tenue de proposer une réunion pour déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies.

L'autorité territoriale destinataire d'une telle demande de la part des organisations syndicales en accuse réception dans un délai de 15 jours.

La réunion doit avoir lieu dans un délai de 2 mois à compter de la date de réception de la demande.

A l'issue de la réunion, l'autorité territoriale dispose d'un délai de 15 jours pour informer les organisations syndicales des suites qu'elle entend donner à la demande de négociation.

Les accords doivent obligatoirement mentionner :

- leur calendrier de mise en œuvre ;
- la durée de leur validité ;
- les conditions d'examen par le comité de suivi.

Ces accords sont réputés valides dès qu'ils sont signés par une ou plusieurs organisations représentatives de fonctionnaires **ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés** en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau où l'accord est négocié.

Lorsque l'accord concerne la protection sociale complémentaire et comporte des mesures réglementaires, **il doit préalablement être approuvé par les ministres du budget et de la fonction publique.**

L'accord entre en vigueur le **lendemain de sa publication** ou à une date postérieure préalablement fixée.

Lorsque l'accord porte sur un objet entrant dans les compétences d'un organe délibérant, son entrée en vigueur est subordonnée à la condition que cet organe ait préalablement autorisé l'autorité territoriale à engager les négociations et conclure l'accord ; **OU** qu'il ait approuvé, après avoir vérifié les conditions de validité, l'accord signé par cette autorité.

Enfin, un comité de pilotage doit être désigné et composé de membres des organisations syndicales signataires de l'accord ainsi que de représentants de l'autorité territoriale compétente.

3. Portée juridique des accords collectifs

Les accords conclus dans les domaines comme la protection sociale complémentaire peuvent comporter :

- Des dispositions édictant des mesures réglementaires et, dans ce cas, l'autorité compétente fait connaître aux organisations syndicales le calendrier dans lequel elle envisage de prendre ces mesures ;
- De clauses par lesquelles l'autorité territoriale s'engage à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas l'édition de mesures réglementaires.

IMPORTANT :

- les mesures réglementaires de l'accord ne peuvent ni porter sur des règles que la loi a chargé un décret en Conseil d'Etat de fixer ; ni modifier des règles fixées par décret en Conseil d'Etat ou y déroger ;
- lorsqu'un accord collectif local porte sur la protection sociale complémentaire et comporte des dispositions réglementaires (par exemple la participation employeur fixée en pourcentage) alors sa signature est soumise à l'approbation préalable des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Les accords collectifs édictant des mesures réglementaires s'inscrivent ainsi dans la hiérarchie des normes et devront respecter les actes émanant d'une autorité supérieure à celle du niveau auquel l'accord aura été signé.

4. Modification et dénonciation des accords collectifs

Les accords collectifs peuvent être modifiés ou dénoncés par les parties signataires. L'autorité territoriale peut également suspendre l'accord.

Les accords peuvent être modifiés conjointement par l'autorité territoriale signataire et tout ou partie des organisations syndicales signataires, représentant la majorité au moins des suffrages exprimés.

Cette condition de majorité s'apprécie :

- A la date de la signature de l'accord, lorsque la révision intervient durant le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé ;
- A la date des dernières élections professionnelles organisées pour l'organisme consultatif de référence, lorsque la révision intervient après le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé.

La suspension de l'accord peut être réalisée par l'autorité territoriale signataire en cas de situation exceptionnelle. Cette suspension a une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois. Elle débute après un délai de préavis de 15 jours.

L'accord peut être dénoncé partiellement ou totalement par les parties signataires.

La dénonciation ne peut intervenir, à l'initiative de l'autorité compétente ou de l'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, que pour des accords à durée indéterminée et lorsque les clauses de l'accord ne peuvent plus être appliquées.

Si elle provient des organisations syndicales, la dénonciation doit correspondre à la même condition de majorité que pour la modification (ci-dessus).

La dénonciation intervient à la suite d'un délai de préavis d'un mois.

5. Les points de vigilance

La mise en place d'un accord collectif local implique une **réelle négociation** avec les organisations syndicales représentatives.

Il n'y a aucune obligation de conclure un accord collectif local.

Si un accord local a pour objectif de prévoir l'adhésion obligatoire des agents, il est nécessaire de **prendre contact avec les URSSAF au préalable** en ce qui concerne les cotisations et le forfait social.

Notamment, il est nécessaire de prévoir les cas de dispense à l'adhésion obligatoire.

IMPORTANT : si vous prévoyez une adhésion obligatoire des agents, il faut penser au coût que cela représente pour la collectivité. Notamment par rapport aux autres dispositifs à adhésion facultative pour les agents.

A la suite de la conclusion de l'accord collectif, **une mise en concurrence conforme au décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 doit être réalisée.**

La matière étant extrêmement complexe, une mise en concurrence **sera technique et coûteuse** à réaliser.

Enfin, à l'heure actuelle, la réforme de la protection sociale complémentaire n'est pas terminée. Il existe ainsi un risque juridique important à conclure un accord collectif sur cette thématique.



CDG31
Conseil et expertise

590, rue Buissonnière - CS 37666
31676 LABEGE CEDEX
Tél : 05 81 91 93 00 - Télécopie : 05 62 26 09 39
Site Internet : www.cdg31.fr
Mél : contact@cdg31.fr

*© CDG31. Tous droits réservés. [2025].
Toute exploitation commerciale est interdite*