

PRESENTATION QUANTITATIVE ET QUALITATIVE DE LA POPULATION CONCERNEE ET DES PRESTATIONS A PROPOSER

Consultation organisée en application :

- ❖ Du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- ❖ Du Code de la Commande publique et plus particulièrement de l'article R.2123-1-3° (procédure adaptée pour les services sociaux).

Date et heure limites de réception des offres

Mardi 27 mai 2025 à 12 : 00

Référence de la consultation : 2026_PREVOYANCE_26_31

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics
24, rue du Champ de Foire
BP 3
58000 NEVERS

SOMMAIRE

1. OBJET DE LA CONSULTATION.....	3
2. PRESENTATION DU CADRE DE LA CONSULTATION.....	3
2.1 PRESENTATION DU PROJET.....	3
2.2 PRESENTATION DU DISPOSITIF ACTUEL DE PARTICIPATION A LA COUVERTURE DU RISQUE PREVOYANCE	4
2.3 ÉLÉMENTS DEMOGRAPHIQUES RELATIFS AUX AGENTS ADHERENTS A LA CONVENTION DE	
PARTICIPATION PREVOYANCE EN VIGUEUR	5
2.4 DONNEES DEMOGRAPHIQUES GENERALES ET INFORMATIONS RELATIVES A LA REMUNERATION ET A	
L'ABSENTEISME	5
3. DESCRIPTION DE LA CONVENTION DE PARTICIPATION	11
3.1 OBJET DE LA CONVENTION DE PARTICIPATION	11
3.2 ENJEUX ET OBJECTIFS	11
3.3 STRUCTURATION DES PRESTATIONS.....	11
3.4 CONDITIONS D'EXECUTION DES PRESTATIONS	11
3.5 FONCTIONNEMENT / ECHANGES AVEC LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE	
TERRITORIALE DE LA NIEVRE ET LES EMPLOYEURS PUBLICS	12
3.6 LOGICIEL RESSOURCES HUMAINES.....	12
3.7 ÉLÉMENTS TECHNIQUES / OUTILS INFORMATIQUES	12
3.8 PERIODE DE TESTS / OUTILS INFORMATIQUES.....	12
3.9 LIEU D'EXECUTION DES PRESTATIONS	13
3.10 SECRET PROFESSIONNEL / DEONTOLOGIE	13
4. DESCRIPTION DETAILLEE DES PRESTATIONS	13
4.1 REGIMES COMPLEMENTAIRES DE PREVOYANCE – DISPOSITIONS COMMUNES A TOUTES LES STRATES	13
4.1.1. <i>Objet – collègue concerné.....</i>	13
4.1.2. <i>Adhésion.....</i>	14
4.1.3. <i>Cotisations</i>	15
4.1.4. <i>Évolution des cotisations.....</i>	16
4.1.5. <i>Garanties.....</i>	17
4.1.6. <i>Gestion des prestations d'Incapacité Temporaire de Travail.....</i>	22
4.1.7. <i>Revalorisation des prestations en cours à la date de résiliation du contrat collectif actuellement</i>	
<i>en vigueur.....</i>	23
4.1.8. <i>Cadre applicable en matière d'indemnisation des rechutes.....</i>	23
4.1.9. <i>Maintien des prestations après résiliation du contrat collectif d'assurance.....</i>	23
4.1.10. <i>Préavis de résiliation des contrats d'assurances</i>	24
5. ACCOMPAGNEMENT ET ATTENTES DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION	
PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA NIEVRE ET DES EMPLOYEURS PUBLICS	27

1. Objet de la consultation

La présente consultation est passée en application du Décret n°2011-1474 du 08 novembre 2011, de l'ordonnance 2021-175 du 17/02/2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, du décret 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 et de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, et a pour objet de passer une convention de participation pour la mise en œuvre d'une couverture complémentaire de prévoyance au profit des agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des collectivités territoriales et établissements publics du ressort géographique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre.

La convention de participation sera mise en œuvre à compter de la date de notification des contrats d'assurances collectifs complémentaires de prévoyance pour un démarrage effectif des prestations au 1^{er} janvier 2026.

2. Présentation du cadre de la consultation

2.1 Présentation du projet

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique autorise les collectivités territoriales à contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent. Il est également prévu que leur participation financière sera réservée aux contrats ou aux règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

Le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents vient préciser les modalités d'application de ce texte.

Outre l'intervention dans de nouveaux domaines de protection ou de prévoyance, le dispositif est en particulier appelé à se substituer aux contrats existants en matière de garantie de maintien de salaire en cas d'incapacité de travail, ou de remboursement de frais de santé.

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale, initiée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, place la couverture des risques prévoyance et santé des agents au premier plan de la responsabilité des employeurs publics territoriaux.

Elle introduit notamment une obligation pour ces derniers de mettre en œuvre une participation financière à la couverture du risque Prévoyance de leurs agents à compter du 1^{er} janvier 2025, puis à celle des risques frais de Santé à compter du 1^{er} janvier 2026, ainsi que des niveaux minimums de couverture pour chacun des risques. Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 est venu en préciser les modalités. L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 offre également la possibilité aux collectivités territoriales qui le souhaitent, de mettre en place des contrats collectifs à adhésion obligatoire pour la couverture des risques prévoyance et/ou santé de leurs agents, dans le cadre d'un accord collectif signé majoritairement par les organisations syndicales représentatives.

Parallèlement, l'accord collectif national signé le 11 juillet 2023 par la majorité des associations représentatives d'employeurs territoriaux et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale vient renforcer les droits des agents, en instituant notamment la généralisation de l'adhésion obligatoire des agents aux garanties Prévoyance dans le cadre de contrats collectifs conclus par l'employeur au plus tard le 1^{er} janvier 2025 si l'employeur ne propose pas de participation au travers d'un contrat collectif au 1^{er} janvier 2025.

Les enjeux sont multiples : santé au travail, maintien d'un niveau vie décent aux agents en situation d'arrêt de travail, attractivité du secteur public, équilibre financier, dialogue social. Le domaine expert qu'est celui de l'assurance des collectivités et de leurs établissements publics en accroît la complexité.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre souhaite mettre en place, dès le 1^{er} janvier 2026, une convention de participation pour la mise en œuvre de contrats collectifs de Prévoyance complémentaire au profit de agents des collectivités territoriales et établissements publics du ressort géographique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre, en conformité avec la réglementation.

Dans le souci d'assurer à l'ensemble de ses agents une couverture optimale des risques lourds, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics s'engagent dans un processus de négociation collective en vue d'aboutir à la mise en place de contrats collectifs de prévoyance complémentaire à adhésion obligatoire dans le cadre d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 221-2 du Code Général de la Fonction Publique.

Si d'aventure aucun accord n'était trouvé à l'issue des négociations collectives, l'adhésion aux contrats collectifs de prévoyance complémentaire serait alors facultative en l'absence de transposition normative de l'accord collectif national du 11 juillet 2023.

A contrario, si les textes législatifs et réglementaires à paraître dans l'année instituaient le caractère obligatoire de l'adhésion aux contrats collectifs de prévoyance complémentaire, l'adhésion aux contrats collectifs de prévoyance complémentaire serait alors obligatoire en vertu du principe de faveur avec l'accord collectif national du 11 juillet 2023.

La volonté du Centre de Gestion de la Fonction Publique de la Nièvre de mettre en place, au bénéfice de tous ses agents et des agents des collectivités territoriales et établissements publics de son ressort géographique, des contrats collectifs de prévoyance complémentaire protecteurs constitue une mesure sociale volontariste, marquant l'engagement du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs territoriaux de son ressort géographique en matière de solidarité et de lutte contre la précarité.

L'objectif est de proposer, aux agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et aux agents des collectivités territoriales et établissements publics de son ressort géographique, des couvertures complémentaires de prévoyance attractives garantissant sur plusieurs années les tarifs et le niveau des garanties.

2.2 Présentation du dispositif actuel de participation à la couverture du risque prévoyance

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics ont conclu, à compter du 1^{er} janvier 2019, une convention de participation pour la couverture complémentaire du risque prévoyance. Après avoir été prorogée d'un an pour motif d'intérêt générale, cette convention de participation arrive à son terme le 31/12/2025.

Les garanties suivantes sont proposées aux agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics :

Pour les agents titulaires et non titulaires :

- ◆ **Un contrat de base** composé de la garantie Incapacité temporaire travail (à hauteur de 90 % du traitement net de référence),
- ◆ **Une option 1** : Invalidité permanente (à hauteur de 90 % du traitement net de référence),
- ◆ **Une option 2** : Garantie Perte de retraite consécutive à une invalidité (à hauteur de 90 % de la perte de retraite nette justifiée),
- ◆ **Une option 3** : Décès / (PTIA) à hauteur de 100 % du traitement net de référence.

Assiette de cotisation et de prestations au choix de l'agent.

2.3 Éléments démographiques relatifs aux agents adhérents à la convention de participation Prévoyance en vigueur

Au Janvier 2025, 193 collectivités sont adhérentes et 686 agents adhèrent au contrat collectif à adhésion facultative inhérent à la convention de participation actuellement en vigueur.

2.4 Données démographiques générales et informations relatives à la rémunération et à l'absentéisme

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les collectivités territoriales et établissements publics de son ressort géographique lui ayant donné mandat emploient environ 3 074 agents et 14 assistantes maternelles / assistantes familiales répartis sur différents sites sur l'ensemble du territoire du Département de la Nièvre (58).

162 collectivités territoriales et établissements publics du ressort géographique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre ont donné mandat au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre pour conduire cette consultation.

Les collectivités territoriales et établissements publics du ressort géographique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre sont collectivement dénommés « les employeurs publics » dans l'ensemble des documents de la consultation.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les collectivités territoriales et établissements publics de son ressort géographique ont choisi de participer au financement du contrat portant sur la couverture du risque « prévoyance » conformément aux dispositions de l'article 2 du décret 2011-1474 du 8 novembre 2011.

A cet égard, la participation financière des employeurs est exclusivement destinée et bénéficie intégralement aux agents adhérents au dispositif de protection sociale complémentaire mis en place par leur employeur.

Parmi les 162 collectivités ayant donné mandat au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre, 132 ont retourné des données statistiques et sociales exploitables (issues de leurs RSU et de leurs logiciels de paie), 8 collectivités ont adressé des données en format PDF ou non exploitables, ces données sont fournies dans un fichier en annexe, et enfin 22 n'ont fourni aucune donnée statistique.

L'ensemble de ces données statistiques a fait l'objet d'un important travail de collecte, d'analyse et de mise en cohérence au cours des derniers mois, afin de présenter dans la présente consultation une situation la plus proche possible de la réalité tant au niveau des données sociales qu'au niveau des statistiques d'absentéisme.

Collectivités et établissements publics ayant déclaré leur intention PREVOYANCE et transmis des données statistiques dans un autre format

Siret	Collectivités et Etablissements publics CDG 58	Nombre d'agents déclarés au 31/12/23
215 801 135 00017	FERTREVE	3
215 801 275 00011	GIRY	2
215 800 582 00011	LA CHAPELLE-SAINT-ANDRE	2
215 801 374 00012	LAMENAY-SUR-LOIRE	1
215 801 648 00019	MESVES-SUR-LOIRE	5
215 801 887 00013	NANNAY	3
215 802 067 00011	PARIGNY-LA-ROSE	1
215 802 570 00014	SAINT-AURICE	2
Total collectivités/EP	8	19

Collectivités et établissements publics ayant déclaré leur intention PREVOYANCE mais sans transmettre de données statistiques		
Siret	Collectivités et Etablissements publics CDG 58	Nombre d'agents déclarés au 31/12/23
21 580 012 900 011	ARQUIAN	7
21 580 051 700 017	CHALLUY	12
21 580 088 900 010	COULANGES-LES-NEVERS	43
21 580 116 800 018	FLEZ-CUZY	1
21 580 138 200 015	LANGERON	2
21 580 139 000 018	LANTY	3
21 580 146 500 018	LUCENAY-LES-AIX	12
21 580 166 300 018	MHERE	4
21 580 170 500 017	MONCEAUX-LE-COMTE	1
21 580 214 100 014	POUGUES-LES-EAUX	42
25 580 041 900 012	S.I.A.E.P. IMPHY SAUVIGNY-LES-BOIS	4
25 580 150 800 011	S.I.R.P. BALLERAY, SAINT-MARTIN-D'HEUILLE	5
21 580 235 600 018	SAINT-BRISSON	2
21 580 252 100 017	SAINT-MALO-EN-DONZIOIS	2
21 580 254 700 012	SAINT-MARTIN-D'HEUILLE	5
21 580 255 400 018	SAINT-MARTIN-DU-PUY	3
21 580 264 600 012	SAINT-PIERRE-LE-MOUTIER	13
21 580 274 500 012	SAVIGNY-POIL-FOL	2
21 580 280 200 011	SOUGY-SUR-LOIRE	7
21 580 292 700 016	TINTURY	3
21 580 300 800 014	URZY	19
21 580 134 100 011	IMPHY	57
Total collectivités/EP	22	249

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics du ressort géographique du CDG 58 : Agents relevant de la CNRACL et de l'IRCANTEC

Informations démographiques

EFFECTIF

	2020	2021	2022	2023
Total	2 822	2 881	2 807	2 815
Agents titulaires & stagiaires relevant de la CNRACL	2 003	1 987	1 941	1 941
Agents titulaires & stagiaires relevant de l'IRCANTEC	266	275	215	209
Agents non titulaires relevant de l'IRCANTEC	502	562	598	615
Autres	51	57	53	50

REPARTITION PAR SEXE AU 31/12/2023

	Homme	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
Total	1 216	1 668	2 884	42,2%	57,8%
Dont titulaires	873	1 198	2 071	42,2%	57,8%
Dont non titulaires	343	470	813	42,2%	57,8%

REPARTITION PAR FILIERE AU 31/12/2023

	Homme	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
Total	1 219	1 591	2 810	43,4%	56,6%
Administrative	118	625	743	15,9%	84,1%
Culturelle	30	62	92	32,6%	67,4%
Animation	17	84	101	16,8%	83,2%
Police municipale	28	6	34	82,4%	17,6%
Médico-social	6	211	217	2,8%	97,2%
Technique	992	593	1 585	62,6%	37,4%
Sportive	28	10	38	73,7%	26,3%
Sapeurs-pompiers	0	0	0		

REPARTITION PAR AGE AU 31/12/2023

Tranches d'âge	Effectif employeur			Informations complémentaires	
	Total	Dont hommes	Dont femmes	Conjoint(e)s	Enfants à charge
- de 29 ans	327	162	165	41	76
de 30 à 34 ans	213	85	128	60	133
de 35 à 39 ans	313	145	168	100	291
de 40 à 44 ans	326	145	181	86	279
de 45 à 49 ans	355	146	209	85	308
de 50 à 54 ans	506	241	265	125	334
de 55 à 59 ans	488	216	272	104	291
de 60 à 64 ans	260	110	150	63	140
plus de 65 ans	22	7	15	7	1
Total	2 810	1 257	1 553	671	1 853

REPARTITION PAR SITUATION FAMILIALE AU 31/12/2023

Situation familiale	Nombre
Individuel	760
Individuel avec 1 enfant	136
Individuel avec 2 enfants	92
Individuel avec 3 enfants et +	35
Couple	526
Couple avec 1 enfant	291
Couple avec 2 enfants et plus	609
Total	2 449

REMUNERATION ANNUELLE BRUTE AU 31/12/2023

	2020	2021	2022	2023
Total	60 318 678,90 €	69 038 028,81 €	70 022 493,63 €	72 465 482,28 €
Traitement indiciaire + NBI	51 181 270,30 €	58 142 836,08 €	58 935 506,05 €	61 194 273,87 €
Régime indemnitaire	9 137 408,60 €	10 895 192,73 €	11 086 987,58 €	11 271 208,41 €

Informations relatives à l'absentéisme

CONGES DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)	2020	2021	2022	2023
--	------	------	------	------

Nombre d'agents en arrêt de travail

Total	Plein traitement	779	819	1 094	909
	Demi-traitement	88	101	84	88
<i>Titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	620	640	822	701
	<i>Demi-traitement</i>	67	75	67	65
<i>Non titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	159	179	272	208
	<i>Demi-traitement</i>	21	26	17	23

Nombre d'arrêts de travail

Total	Plein traitement	1 207	1 220	1 728	1 419
	Demi-traitement	134	121	140	160
<i>Titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	956	939	1 290	1 082
	<i>Demi-traitement</i>	112	93	121	121
<i>Non titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	251	281	438	337
	<i>Demi-traitement</i>	22	28	19	39

Nombre de journées d'arrêts de travail

Total	Plein traitement	20 000	19 345	23 178	18 043
	Demi-traitement	5 003	5 510	5 195	5 526
<i>Titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	16 550	15 681	18 794	14 026
	<i>Demi-traitement</i>	4 567	4 800	4 740	4 151
<i>Non titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	3 450	3 664	4 384	4 017
	<i>Demi-traitement</i>	436	710	455	1 375

CONGES DE LONGUE MALADIE, LONGUE DUREE, GRAVE MALADIE	2020	2021	2022	2023
--	-------------	-------------	-------------	-------------

Nombre d'agents en arrêt de travail

Total	Plein traitement	49	344	167	55
	Demi-traitement	37	23	317	406
<i>Titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	49	344	165	54
	<i>Demi-traitement</i>	35	23	317	405
<i>Non titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	0	0	2	1
	<i>Demi-traitement</i>	2	0	0	1

Nombre d'arrêts de travail

Total	Plein traitement	49	66	79	68
	Demi-traitement	39	21	29	39
<i>Titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	49	66	72	66
	<i>Demi-traitement</i>	37	21	29	37
<i>Non titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	0	0	7	2
	<i>Demi-traitement</i>	2	0	0	2

Nombre de journées d'arrêts de travail

Total	Plein traitement	9 914	13 699	14 364	12 992
	Demi-traitement	6 526	5 078	6 712	10 430
<i>Titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	9 914	13 699	14 034	12 665
	<i>Demi-traitement</i>	6 408	5 078	6 712	10 027
<i>Non titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	0	0	330	327
	<i>Demi-traitement</i>	118	0	0	403

TOTAL DES REMUNERATIONS VERSEES (CMO +CLM + CLD + CGM)	2020	2021	2022	2023
---	-------------	-------------	-------------	-------------

Traitement indiciaire (TIB + NBI) - Salaire

Total	Plein traitement	2 812 101 €	3 263 166 €	3 361 445 €	4 264 442 €
	Demi-traitement	224 426 €	271 659 €	339 269 €	421 354 €
<i>Titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	2 443 551 €	2 740 545 €	2 856 775 €	3 656 804 €
	<i>Demi-traitement</i>	215 571 €	261 754 €	330 480 €	401 076 €
<i>Non titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	368 550 €	522 620 €	504 670 €	607 638 €
	<i>Demi-traitement</i>	8 855 €	9 905 €	8 789 €	20 278 €

Régime indemnitaire - Prime

Total	Plein traitement	280 681 €	391 130 €	417 821 €	503 645 €
	Demi-traitement	37 887 €	24 952 €	34 632 €	34 391 €
<i>Titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	265 994 €	363 443 €	375 174 €	470 887 €
	<i>Demi-traitement</i>	36 723 €	22 723 €	30 942 €	32 678 €
<i>Non titulaires</i>	<i>Plein traitement</i>	14 687 €	27 687 €	42 647 €	32 758 €
	<i>Demi-traitement</i>	1 164 €	2 229 €	3 690 €	1 714 €

MISE EN DISPONIBILITE POUR RAISON DE SANTE	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents en arrêts de travail	25	13	12	13
Nombre d'arrêts de travail	25	13	23	14
Nombre de journées d'arrêts de travail	2 441	3 046	2 444	2 998
Montant des indemnités de coordination	110 492	89 275	55 213	81 693

INVALIDITE & DECES		2019	2020	2021	2022
Invalidité CNRACL	Nombre d'agents	8	7	2	4
Invalidité IRCANTEC	Nombre d'agents	0	0	0	0
Décès CNRACL	Nombre d'agents	2	5	5	5
	Nombre de Capitaux versés	0	4	12	4
Décès IRCANTEC	Nombre d'agents	0	0	0	0
	Nombre de Capitaux versés	0	0	0	0

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics : Assistant(e)s Maternels / Familiaux

Informations démographiques

EFFECTIF

	2023
Total	14

REMUNERATION ANNUELLE BRUTE AU 31/12/2023

	2023
Total	453 226,93 €

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics attirent l'attention des candidats sur la nécessité de prendre en considération le fait qu'il soit possible qu'il existe **un décalage à la hausse entre l'âge moyen des agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics et l'âge moyen des adhérents aux futurs contrats de prévoyance complémentaire, en cas de mise en place de contrats collectifs à adhésion facultative.** Ainsi, il est de la responsabilité des candidats d'anticiper ce décalage dans le cadre de l'étude de la convention de participation, objet de la présente consultation.

La moyenne d'âge des adhérents pourrait par conséquent être, dans le cadre de la future convention, de nouveau supérieure à celle des agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics.

3. Description de la convention de participation

3.1 Objet de la convention de participation

La consultation a pour objet principal la passation de conventions de participation pour la mise en œuvre de couvertures complémentaires de prévoyance au profit des agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des agents des collectivités territoriales et établissements publics du ressort géographique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les conventions de participation seront mises en œuvre à compter de la date de notification des contrats d'assurances collectifs complémentaires de prévoyance pour un démarrage effectif des prestations au 1^{er} janvier 2026.

3.2 Enjeux et objectifs

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre souhaite pour les régimes définis ci-après :

- ❖ Optimiser les conditions d'adhésion à la couverture proposée,
- ❖ Optimiser la gestion des prestations et des cotisations,
- ❖ Optimiser la tarification des risques,
- ❖ Assurer la maîtrise des coûts dans le temps.

L'objectif final est de disposer de contrats attractifs garantissant sur plusieurs années les tarifs et le niveau des garanties proposées aux agents.

3.3 Structuration des prestations

Pour les agents titulaires et non titulaires :

- ❖ Un contrat de base composé d'un socle de garanties Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité,
- ❖ Une option 1 : garantie Décès / Perte totale et irréversible d'autonomie,
- ❖ Une option 2 : garantie Perte de retraite consécutive à une invalidité,

Pour les assistants et assistantes maternels / familiaux :

- ❖ Un contrat de base composé d'un socle de garanties Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité.

Les garanties précitées sont détaillées au chapitre 4.

3.4 Conditions d'exécution des prestations

Les prestations démarrent à compter du 1^{er} janvier 2026.

En matière de prévoyance complémentaire, les agents actifs du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics doivent avoir la possibilité de bénéficier de la couverture à compter du 1^{er} janvier 2026.

3.5 Fonctionnement / échanges avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics sont les correspondants directs du prestataire. Ils veillent en lien avec le prestataire au bon déroulement de la mise en œuvre des conventions de participation.

Le prestataire a un interlocuteur désigné au sein des services du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et au sein des employeurs publics pour la gestion administrative des dossiers. Cet interlocuteur est chargé des échanges avec le prestataire.

L'interlocuteur du prestataire est notamment chargé de suivre la vie courante des régimes, la constitution, la déclaration et le règlement des dossiers sinistres, la mise en conformité juridique, l'organisation des réunions de présentation des résultats techniques avec les services du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les partenaires sociaux, l'ensemble des comités de suivi, etc...

3.6 Logiciel Ressources Humaines

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre utilise le logiciel AGIRHE pour la gestion de la carrière. Le dénominateur commun entre l'agent adhérent auprès du prestataire et l'agent rémunéré par son employeur sera prioritairement son numéro de sécurité sociale et son numéro de matricule au sein du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics. Viendront ensuite les éléments liés à son état-civil et sa situation personnelle, ainsi que tout élément lié à la cotisation.

3.7 Éléments techniques / outils informatiques

Les éléments techniques d'interfaces, d'outils informatiques et de modalités d'échanges des fichiers, nécessaires à la bonne mise en œuvre du dispositif, doivent être fournis par le candidat dans son offre.

Le candidat doit prendre en compte l'utilisation du logiciel AGIRHE dans le développement de ses outils de gestion interne ainsi que dans son offre. Les frais afférents aux développements informatiques nécessaires à la bonne mise en œuvre de la gestion des prestations seront intégralement à la charge du candidat.

Le candidat doit préciser dans son offre les modalités techniques et organisationnelles, ainsi que les ressources humaines dédiées à l'aspect informatique du projet.

3.8 Période de tests / outils informatiques

Afin d'assurer un fonctionnement optimum au 1^{er} janvier 2026, une période de tests est prévue dès la notification de la convention de participation entre le prestataire et le coordonnateur et jusqu'au 31 décembre 2025.

Cette période de tests s'effectuera en lien avec l'équipe dédiée du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics. Le candidat doit préciser dans son offre les modalités techniques et organisationnelles ainsi que les ressources humaines dédiées à cette période de tests (calendrier, nombre de réunions...).

Afin d'optimiser et régulariser les problématiques éventuelles, un accompagnement technique devra se poursuivre tout au long de la durée de la convention et dès la mise en place du dispositif au 1^{er} janvier 2026.

3.9 Lieu d'exécution des prestations

Les prestations d'informations seront réalisées sur les différents sites de localisation des agents. Le prestataire et ses éventuels accompagnants amenés à pénétrer dans les locaux du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics doivent y respecter les règlements intérieurs et règles d'accès et de sécurité en vigueur au moment de leur intervention.

3.10 Secret professionnel / Déontologie

Le prestataire est tenu au secret professionnel. Il ne peut en aucun cas divulguer des informations qu'il est amené à connaître sur la situation des personnels, des services ou plus généralement du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics.

Conservation et transmission des données collectées : pendant toute la durée du contrat les données collectées à l'issue de l'analyse (individuelles et collectives) et les dossiers constitués par le prestataire restent la propriété du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics et sous leur responsabilité.

En cas de changement d'intervenant du prestataire en cours de contrat, l'ensemble des dossiers et des données collectées est transmis directement au nouvel intervenant sous la responsabilité du prestataire.

Au terme de la convention, pour quelque raison que ce soit, l'intégralité des dossiers et des données collectées doivent être remis au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et aux employeurs publics.

4. Description détaillée des prestations

4.1 Régimes complémentaires de Prévoyance – dispositions communes à toutes les strates

4.1.1. Objet – collègue concerné

Ces régimes ont pour objet la couverture de garanties de prévoyance complémentaires à celles du statut de la Fonction Publique Territoriale au profit de l'ensemble des agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics.

L'adhésion aux contrats objets de la convention de participation est ouverte aux agents en position d'activité :

1) Titulaires et stagiaires, y compris les agents :

- ❖ mis à disposition auprès d'une autre collectivité ou structure d'accueil dès lors qu'ils sont rémunérés par Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics,
- ❖ détachés auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics et rémunérés par celui-ci,

2) Contractuels de droit public occupant un poste permanent (y compris les emplois pour vacances temporaire d'emploi article L.332-14 du code de la fonction publique, les emplois de direction, article L.343-1 du code de la fonction publique, les emplois réservés article L.352-4 du code de la fonction publique).

3) Contractuels de droit public non permanents :

- ❖ dits en contrat de projet, recrutés sur le fondement de l'article L.332-24 du code de la fonction publique pour mener à bien un projet ou une opération identifiée,
- ❖ recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, sur le fondement de l'article L.332-23,1° du code de la fonction publique,
- ❖ recrutés pour remplacer un agent indisponible, sur le fondement de l'article L.332-13 code de la fonction publique,
- ❖ Emplois de cabinet recrutés sur le fondement de l'article L.333-1 du code de la fonction publique.

- ❖ Collaborateurs de groupe d'élus recrutés sur le fondement de l'article L.333-12 du code de la fonction publique.

4) Contractuels de droit privés et apprentis.

4.1.2. Adhésion

À la suite de la parution de l'Ordonnance n°2021-175 du 17/02/2021, du décret 2022-581 du 20/04/2022, et de la signature de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire des agents territoriaux, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics souhaitent étudier deux hypothèses d'adhésions distinctes, telles que :

- ❖ **Solution de base : Contrat collectif à adhésion facultative - Seuls les agents envisagés, selon les prévisions d'adhésion, adhèrent au dispositif ;**
- ❖ **Prestation supplémentaire éventuelle (P.S.E) : Contrat collectif à adhésion obligatoire - L'ensemble de la population éligible adhère au régime de base (hors reprise du passif) et l'adhésion aux options est facultative.** *La reprise du passif sera étudiée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics dans le cadre d'une Prestation complémentaire que la collectivité décidera ou non d'activer en cours d'exécution : reprise du passif en cours à la date d'effet du contrat à adhésion obligatoire.*

Selon l'hypothèse d'adhésion retenue par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics in fine, les conditions d'adhésions s'appliqueront durant toute la durée de la convention de participation.

En tout état de cause, durant toute la durée de la convention de participation, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre souhaite que l'adhésion aux régimes et aux différentes options ne soit soumise ni à questionnaire médical, ni à majoration tarifaire pour adhésion tardive, ni à délai de stage ou de carence et ne fasse pas l'objet de conditions ni d'âge, ni de catégorie professionnelle, ni de sexe.

A ce titre, le candidat devra obligatoirement préciser dans son mémoire méthodologique les conditions d'adhésions qu'il propose aux agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics dans chacune des hypothèses d'adhésions définies ci-avant.

Toute offre soumettant l'adhésion des agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics à un questionnaire médical, à un délai de carence ou de stage et/ou appliquant des majorations tarifaires pour adhésion tardive sera écartée.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics souhaitent que les agents à temps partiel thérapeutique puissent adhérer dès la date de prise d'effet des contrats collectifs à adhésion facultative ou obligatoire. Toutefois, les garanties s'appliqueront sous réserve que la maladie ou l'accident à l'origine du sinistre soit différent de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine de la situation d'incapacité à temps partiel thérapeutique ou invalidité existant antérieurement à la date d'effet des contrats. Les conséquences de la maladie ou de l'accident en cours à cette date ne seront pas prises en charge au titre des présents contrats.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics souhaitent que les agents en maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, grave maladie, disponibilité d'office pour raison de santé à la date de prise d'effet du contrat, puissent adhérer soit :

- ❖ à l'issue d'une reprise effective de leur activité au moins égale à 30 jours continus pour les agents non couverts précédemment par un contrat collectif,
- ❖ Immédiatement pour les agents couverts par un contrat collectif de même nature antérieurement à la date de leur demande d'adhésion.

Pour les agents en disponibilité ou en congé parental, le contrat sera suspendu et reprendra ses effets dès que l'agent réintégrera le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre.

Pour les agents en disponibilité d'office à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, ainsi que pour les agents en situation de maintien du demi-traitement par l'employeur au titre de l'article 17 du décret n°87-602, le prestataire maintiendra le versement des prestations.

Dans le cadre de la P.S.E, correspondant à la mise en place de contrats collectifs de prévoyance complémentaire à adhésion obligatoire, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics souhaitent que :

- ❖ Seuls les agents en situation normale d'activité à la date de mise en place du contrat collectif à adhésion obligatoire soient couverts,
- ❖ Seuls les sinistres nés à compter de la date d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire soient pris en charge par l'organisme d'assurance.

S'agissant de la première mise en place d'un contrat collectif de prévoyance complémentaire à adhésion obligatoire, les dispositions des articles 2 et 7 de la loi 89-1009 du 31/12/1989 dite loi Évin trouveront donc à s'appliquer uniquement pour les agents en activité à l'occasion de la mise en place du contrat collectif à adhésion obligatoire.

Possibilité de couverture des agents en arrêts de travail à la date de mise en place des contrats collectifs à adhésion obligatoire

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics souhaitent étudier la possibilité de couvrir les agents en arrêts de travail à la date d'effet des contrats collectifs à adhésion obligatoire sous la forme d'une prestation complémentaire de reprise du passif en cours, moyennant une surcotisation ad hoc appliquée sur le régime des actifs et lissée sur la durée de la convention de participation.

Au titre de la prestation complémentaire de reprise du passif, les agents en arrêts de travail médicalement constaté à la date de prise d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire seront couverts au titre des arrêts en cours exclusivement pour le risque invalidité au niveau des garanties prévues par le contrat collectif à adhésion obligatoire et sur la base de l'assiette de référence dudit contrat. Après une reprise effective d'activité de 30 jours consécutifs, les agents concernés seront obligatoirement affiliés au régime de base et couverts au titre du régime de base à adhésion obligatoire pour les risques Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics décideront ou non de mettre en œuvre cette prestation complémentaire en fonction de la pertinence des propositions tarifaires.

4.1.3. Cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage de la rémunération brute. Tous les éléments fixes, récurrents et réguliers de rémunération et qui subissent un abattement lors du passage à demi-traitement seront intégrés dans l'assiette de cotisations : **le traitement indiciaire brut (TIB) la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), le régime indemnitaire (RI) et l'ensemble des primes liées à l'activité et/ou à la fonction et/ou aux sujétions.**

Ainsi, tous les éléments fixes, récurrents et réguliers qui relèvent du régime indemnitaire en plus de l'IFSE sont pris en compte : prime Ségur, prime grand âge, CTI, PFA. Le transfert prime points ainsi que l'indemnité compensatrice de CSG font également partie de l'assiette de cotisations.

Les éléments variables de rémunération tels que les heures supplémentaires, heures complémentaires ou la prime de travail du dimanche, versés après service fait et non maintenus en cas d'arrêt maladie ou même de congés annuels, n'entrent pas dans l'assiette de cotisations.

Le supplément familial de traitement (SFT) n'entre pas dans l'assiette de cotisations.

En cas de passage à demi-traitement la cotisation suivra le sort du traitement, et sera donc calculée sur le demi-traitement perçu par l'agent.

Les cotisations seront payées mensuellement.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre effectuera le précompte sur salaire des cotisations à acquitter au titre de ladite convention, et reversera les cotisations à l'organisme d'assurance retenu, mensuellement à terme échu.

Dans un délai d'un mois à compter de la réception du versement, l'organisme d'assurance validera définitivement le montant versé par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics au titre des cotisations M-1. A l'issue de ce délai, les sommes versées sont réputées acquises et validées ; aucun recours de la part de l'organisme d'assurance ne sera accepté.

L'organisme d'assurance transmettra au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et aux employeurs publics chaque mois en fonction du planning de paie, un fichier de l'ensemble des agents adhérents avec toutes les informations permettant d'effectuer le précompte des cotisations sur salaire, et le versement de la participation employeur. Les modalités de mise en place du précompte seront précisées ultérieurement. Les adhésions comprendront obligatoirement une étape de validation du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics.

Le titulaire renonce à suspendre les garanties ou à résilier le contrat si le retard de paiement des primes est dû à l'exécution des formalités administratives auxquelles l'assuré est astreint en matière de comptabilité publique.

L'organisme d'assurance s'engage à établir des quittances ou des attestations d'appel de primes pour le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics.

Dans le cas des exclusions temporaires de fonctions à partir de 30 jours, et lorsque la retenue du montant de la cotisation ne pourra être opérée sur le bulletin de salaire, l'adhérent assurera lui-même le paiement de sa cotisation. Dans ce cas, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics informera le prestataire.

4.1.4. **Évolution des cotisations**

Le candidat s'engage à respecter l'article 20 du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 qui stipule que le dépassement des limites tarifaires prévues dans l'offre n'est possible que dans les cas suivants et si le changement revêt un caractère significatif :

- ❖ Aggravation de la sinistralité : on entend par caractère significatif de l'aggravation de la sinistralité une hausse de prestations versées supérieure à 15% de la moyenne des prestations versées sur l'exercice précédent ;
- ❖ Variation du nombre d'agents adhérents : on entend par caractère significatif une baisse de 20% du nombre d'agents adhérents par rapport au nombre d'agents adhérents au 31/12 de l'année précédente.
- ❖ Évolutions démographiques ;
- ❖ Modifications de la réglementation.

En tout état de cause, le montant de la revalorisation annuelle de la cotisation demandée par l'organisme d'assurance ne pourra excéder 15% d'augmentation.

L'organisme d'assurance s'engage à informer le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics, et à justifier toute augmentation des tarifs au moins 6 mois avant la date d'échéance annuelle du contrat d'assurance. Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics disposeront d'un délai de 3 mois pour répondre favorablement ou défavorablement. Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics souhaitent que toute velléité d'augmentation des tarifs fasse l'objet d'un échange préalable en amont de l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. En tout état de cause, le candidat s'engage à ne pas procéder à d'augmentation de tarifs sans présentation d'une alternative en termes de maîtrise des dépenses.

4.1.5. Garanties

Les garanties sont exprimées en pourcentage de la rémunération nette et **intègrent l'ensemble des cotisations sociales inhérentes aux prestations Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité, conformément à la réglementation en vigueur selon l'hypothèse d'adhésion**. Tous les éléments fixes, récurrents et réguliers de rémunération et qui subissent un abattement lors du passage à demi-traitement seront intégrés dans l'assiette de prestations : **le traitement indiciaire brut (TIB) la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), le régime indemnitaire (RI) et l'ensemble des primes liées à l'activité et/ou à la fonction et/ou aux sujétions**.

Ainsi, tous les éléments fixes, récurrents et réguliers qui relèvent du régime indemnitaire en plus de l'IFSE sont pris en compte : prime Ségur, prime grand âge, CTI, PFA. Le transfert prime points ainsi que l'indemnité compensatrice de CSG font également partie de l'assiette de prestations.

Les éléments variables de rémunération tels que les heures supplémentaires, heures complémentaires ou la prime de travail du dimanche, versés après service fait et non maintenus en cas d'arrêt maladie ou même de congés annuels, n'entrent pas dans l'assiette de prestations.

Le supplément familial de traitement (SFT) n'entre pas dans l'assiette de prestations.

A - Garantie « Incapacité temporaire de travail » :

La garantie « Incapacité temporaire de travail » a pour objet d'assurer aux agents adhérents de moins de 67 ans, le versement d'indemnités journalières en cas d'incapacité totale d'exercer une activité professionnelle par suite de maladie ou d'accident médicalement constaté.

La garantie se déclenche **en complément et en relais des obligations statutaires**, dès lors qu'un agent assuré perçoit des prestations soit de l'employeur (agents affiliés à la CNRACL), soit du régime général d'assurance maladie (agents affiliés à l'IRCANTEC).

Cette garantie s'applique également aux agents assurés qui sont amenés temporairement à exercer leur activité à temps partiel thérapeutique.

Montant de la prestation :

L'objectif de cette garantie maintien de traitement est d'assurer aux agents en situation d'incapacité temporaire :

Agents titulaires et non titulaires :

En cas de Maladie Ordinaire (MO) : 90 % du revenu mensuel net de référence que l'agent aurait perçu – TIB, NBI et RI + primes liées à l'activité et/ou à la fonction et/ou aux sujétions – déduction faite des sommes perçues au cours du mois (demi-traitement, indemnités journalières de la Sécurité Sociale, indemnités versées par l'employeur).

En cas de Congés de Longue Maladie (CLM) ou de Congés de Grave Maladie (CGM) : 90 % du revenu mensuel net de référence que l'agent aurait perçu TIB, NBI et RI + primes liées à l'activité et/ou à la fonction et/ou aux sujétions, déduction faite des sommes perçues au cours du mois (demi-traitement, indemnités journalières de la Sécurité Sociale, indemnités versées par l'employeur)

En cas de Congés de maladie de Longue Durée (CLD) : 90 % du revenu mensuel net de référence que l'agent aurait perçu - traitement, NBI et RI + primes liées à l'activité et/ou à la fonction et/ou aux sujétions - déduction faite des sommes perçues au cours du mois (demi-traitement, indemnités journalières de la Sécurité Sociale, indemnités versées par l'employeur).

Pour les agents en CLM, CLD, CGM, disponibilité, le prestataire maintiendra le versement des prestations, dans l'attente de la décision du Conseil Médical.

Agents de droit privé : 90 % du revenu mensuel net que l'agent aurait perçu.

Agents travaillant à temps partiel thérapeutique, qui perçoivent des prestations au titre de la présente garantie et qui sont en arrêt total de travail à nouveau, les indemnités journalières sont calculées et versées à hauteur de 90 % du revenu mensuel net de référence ayant donné lieu à cotisation que l'agent adhérent aurait perçu sur la base de son temps d'activité avant la reconnaissance du temps partiel, déduction faite des sommes perçues (demi-traitement, indemnités journalières de la Sécurité sociale).

En tout état de cause et quelle que soit la politique de maintien du régime indemnitaire retenue par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics, le contrat collectif de prévoyance devra prévoir, à compter du passage à demi-traitement un niveau d'indemnisation du régime indemnitaire en complément des prestations versées par l'employeur qui permette de garantir aux agents 90 % de leur régime indemnitaire net en cas de CLM, de CGM ou de CLD, et par là-même d'assurer aux agents le maintien de 90 % de leur revenu net en relais et en complément des obligations statutaires en cas de CMO, de CLM, de CLD ou de CGM.

Règle de cumul :

Le montant mensuel des indemnités journalières versées au titre de la présente garantie augmenté des prestations versées par l'employeur, par la Sécurité sociale ou de toute autre somme ou indemnité quelle qu'en soit la nature juridique versée par quelque organisme que ce soit, ne peut excéder 90 % du revenu mensuel net inclus dans l'assiette des cotisations que l'agent adhérent aurait perçue s'il avait continué d'exercer son activité. En cas de dépassement de cette limite, les indemnités versées par l'organisme assureur, sont réduites à due concurrence de ce montant.

Déclenchement des prestations

Pour les agents titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL :

En cas de Maladie Ordinaire (MO) : intervention de l'organisme d'assurance en complément des droits statutaires à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail et jusqu'au 365^{ème} jour d'arrêt de travail.

En cas de Congés de Longue Maladie (CLM) ou de Congés Grave Maladie (CGM) : intervention de l'organisme d'assurance en complément des droits statutaires à compter du 366^{ème} jour d'arrêt de travail jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail ; soit à partir de la 2^{ème} année et jusqu'à la fin de la 3^{ème} année.

En cas de Congés de maladie de Longue Durée (CLD) : intervention de l'organisme d'assurance en complément des droits statutaires à compter du 1096^{ème} jour d'arrêt de travail et jusqu'à la fin de la 5^{ème} année d'arrêt de travail.

En cas de Congés de Longue Durée suite à une maladie contractée en service : intervention de l'organisme d'assurance en complément des droits statutaires à compter de la 6^{ème} année jusqu'à la fin de la 8^{ème} année.

En cas de mise en disponibilité d'office pour les agents titulaires suite à épuisement des droits à congé de maladie ordinaire, ainsi que ceux en attente du conseil médical, la garantie s'applique dans la limite de 1 095 jours d'indemnisation.

Toutefois, les agents placés en disponibilité d'office pour raison de santé seront pris en charges par l'organisme d'assurance dans l'attente d'une décision du conseil médical, et de la notification de leur passage en Retraite pour Invalidité ou de leur licenciement pour inaptitude.

Quel que soit le congé maladie, pour les agents en attente d'une décision du Conseil Médical, la garantie devra s'appliquer dans la limite de 1095 jours d'indemnisation.

Pour les agents titulaires et stagiaires sur un poste à temps non complet affiliés au régime de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC :

En cas de Maladie Ordinaire (MO) : intervention de l'assureur en relais et en complément des droits statutaires à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail et jusqu'au 365^{ème} jour d'arrêt de travail.

En cas de Congé de Grave Maladie (CGM) : intervention de l'assureur à partir du début de la 2^{ème} année jusqu'à la fin de la 3^{ème} année soit jusqu'au 1 095^{ème} jour.

En cas de mise en disponibilité d'office suite à épuisement des droits statutaires ainsi que ceux en attente du conseil médical, la garantie s'applique dans la limite de 1 095 jours d'indemnisation.

Toutefois, les agents placés en disponibilité d'office pour raison de santé seront pris en charges par l'organisme d'assurance dans l'attente d'une décision du conseil médical, et de la notification de leur passage en Retraite pour Invalidité ou de leur licenciement pour inaptitude.

Quel que soit le congé maladie, pour les agents en attente d'une décision du Conseil Médical, la garantie devra s'appliquer dans la limite de 1095 jours d'indemnisation.

Pour les agents non titulaires affiliés au régime général de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC

En cas de Maladie Ordinaire (MO) : intervention de l'organisme assureur en relais et en complément des droits statutaires, pour les agents :

- ❖ ayant une ancienneté comprise entre 4 mois et 2 ans : à partir du 31^{ème} jour d'arrêt de travail continu ou discontinu, et lorsque l'assuré subit une perte de salaire,
- ❖ ayant une ancienneté comprise entre 2 ans et 3 ans : à partir du 61^{ème} jour d'arrêt de travail continu ou discontinu, et lorsque l'assuré subit une perte de salaire,
- ❖ ayant une ancienneté égale ou supérieure à 3 ans : à partir du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu ou discontinu et lorsque l'assuré subit une perte de salaire,

Pour les agents dont l'ancienneté est inférieure à 4 mois, l'organisme assureur interviendra à partir du 31^{ème} jour d'arrêt de travail continu ou discontinu, et lorsque l'assuré subit une perte de salaire.

En cas de Congé de Grave Maladie (CGM) : intervention de l'assureur à partir du début de la 2^{ème} année jusqu'à la fin de la fin de la 3^{ème} année. Ces prestations sont versées jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail, y compris pour les agents en attente de la décision du conseil médical.

Le versement des prestations cesse dès la fin de l'indemnisation des prestations statutaires ou de la sécurité sociale, ou dès que l'assuré a repris une activité professionnelle.

Spécificités pour les assistants et assistantes maternels / familiaux :

En cas de Maladie Ordinaire (MO) : intervention de l'assureur en relais et en complément des droits statutaires en fonction de l'ancienneté à compter du :

- ❖ Ancienneté comprise entre 1 an et 5 ans : à partir du 31^{ème} jour d'arrêt continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire ;
- ❖ Ancienneté comprise entre 6 ans et 10 ans : à partir du 41^{ème} jour d'arrêt de travail continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire ;
- ❖ Ancienneté comprise entre 11 ans et 15 ans : à partir du 51^{ème} jour d'arrêt de travail continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire ;
- ❖ Ancienneté comprise entre 16 ans et 20 ans : à partir du 61^{ème} jour d'arrêt de travail continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire ;
- ❖ Ancienneté comprise entre 21 ans et 25 ans : à partir du 71^{ème} jour d'arrêt de travail continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire ;

- ◇ Ancienneté comprise entre 26 ans et 30 ans : à partir du 81^{ème} jour d'arrêt de travail continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire ;
- ◇ Ancienneté supérieure à 31 ans : à partir du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu ou discontinu lorsque l'assuré subit une perte de salaire.

Ce qui implique que pour chaque période d'indemnisation, les indemnités supplémentaires prises en charge par l'employeur à 66,66 % du salaire brut après les périodes à 95 %, seront complétées par la prévoyance dans les conditions du contrat.

Le versement des prestations cesse dès la fin de l'indemnisation des prestations statutaires ou de la sécurité sociale, ou dès que l'assuré a repris une activité professionnelle.

Agents à temps partiel thérapeutique :

Si la reprise à temps partiel se situe pendant la période à plein traitement prise en charge par l'employeur, l'organisme d'assurance indemnise l'agent adhérent au terme de la période à plein traitement à laquelle il aurait pu prétendre s'il n'avait pas repris son activité à temps partiel.

Si l'agent adhérent est amené à travailler à temps partiel thérapeutique sans avoir été en arrêt complet de travail auparavant, le versement des indemnités journalières intervient au terme d'un délai de carence égal :

- ◇ pour les agents dont le traitement est maintenu par l'employeur, au nombre de jours pendant lequel l'employeur aurait maintenu le plein traitement pour un arrêt de travail complet dans le cadre d'un Congé de Maladie Ordinaire,
- ◇ pour les agents dont le traitement n'est pas maintenu par l'employeur et relevant du régime général de la Sécurité sociale, à 60 jours.

Durée d'indemnisation de la garantie Incapacité Temporaire de Travail

La durée d'indemnisation quel que soit le statut de l'agent est fixée à **3 ans maximum** soit **1095 jours**.

Respect du cycle statutaire

En matière d'Incapacité Temporaire de Travail, les règles d'indemnisation devront respecter le cycle statutaire.

Ainsi, toute offre prévoyant la transmission par les agents en arrêt de travail d'un questionnaire médical ou d'un certificat médical dans le cadre de la déclaration de sinistres sera écartée.

Terme du versement des indemnités journalières :

Le service des indemnités journalières prend fin à compter :

- ◇ soit du jour de la reprise d'activité de l'agent,
- ◇ soit de la fin de l'indemnisation par l'employeur au titre du statut de la Fonction Publique Territoriale ou par l'assurance maladie au titre du régime général de la Sécurité sociale,
- ◇ soit de la liquidation d'une pension d'invalidité par le régime de base de l'adhérent,
- ◇ soit de la liquidation de la pension de retraite,
- ◇ soit de l'expiration de la durée de 1 095 jours,
- ◇ soit du 67^{ème} anniversaire de l'adhérent (soit à l'âge de la retraite à taux plein automatique de l'adhérent),
- ◇ soit du décès de l'adhérent,
- ◇ soit en cas de démission ou de radiation des effectifs de la collectivité,
- ◇ soit à la fin d'un contrat de travail d'un agent contractuel.

Requalification du congé de maladie et rétablissement du plein traitement

En cas de rétablissement du plein traitement par l'employeur, à effet rétroactif, pour la période indemnisée au titre de la garantie, lorsque l'assuré est placé en Congé de Longue Maladie, en Congé de Grave Maladie ou en Congé de Longue Durée ou en CITIS à effet rétroactif, les indemnités versées par l'organisme assureur doivent lui être remboursées intégralement. A ce titre, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

de la Nièvre et les employeurs publics souhaitent qu'un processus de gestion des indus optimal pour les agents soit proposé par les candidats dans le cadre de la subrogation des prestations d'Incapacité Temporaire de Travail par l'employeur.

Contrôles médicaux

Les éventuels contrôles médicaux diligentés par l'organisme d'assurance ne pourront en aucun cas aller à l'encontre de l'avis du conseil médical. Ainsi, en cas de conclusions de contrôles médicaux contraires à l'avis du conseil médical, le versement des indemnités journalières complémentaires des agents concernés ne pourra être suspendu.

B - Garantie Invalidité

La garantie "Invalidité" a pour objet le versement d'une rente aux agents adhérents qui se trouvent dans l'impossibilité médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle par suite de maladie ou d'accident de la vie privée, ou de maladie professionnelle ou d'accident du travail et :

- ❖ qui sont mis à la retraite pour invalidité (pour les agents affiliés à la CNRACL, quel que soit le taux d'invalidité retenu par la CNRACL),

ou

- ❖ qui justifient d'un taux d'invalidité d'au moins 2/3 avec un classement en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie au sens de l'article L.341-4, 2^e et 3^e du Code de la Sécurité Sociale, ou qui justifient d'un taux d'incapacité au moins égal à 66% en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail (pour les agents affiliés au régime général de la Sécurité Sociale).

Le taux de couverture est de 90 % du revenu de référence mensuel net.

Déclenchement des prestations

Pour les agents affiliés à la CNRACL :

- ❖ à la date de la mise à la retraite pour invalidité sans taux minimal d'invalidité.

Pour les agents affiliés au régime général de la Sécurité Sociale et à l'IRCANTEC :

- ❖ à la date d'attribution de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie,
- ❖ ou à la date d'attribution de la rente d'incapacité pour un taux au moins égal à 66% en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Les agents placés en disponibilité d'office pour raison de santé sont pris en charge par l'organisme d'assurance dans l'attente d'une décision du conseil médical.

Règle de cumul :

Le montant de la rente versée par l'organisme d'assurance au titre de la présente garantie, augmenté des prestations versées par la CNRACL, la Sécurité sociale ou de toute autre somme ou indemnité quelle qu'en soit la nature juridique versée par quelque organisme que ce soit, ne peut excéder 90 % du traitement de référence net mensuel pris en compte au jour de la prise en charge par l'organisme d'assurance au titre de la présente garantie revalorisé sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré de la Fonction publique.

En cas de dépassement de cette limite, la rente versée par l'organisme d'assurance est réduite à due concurrence de ce montant.

Revalorisation :

L'organisme d'assurance définit le taux de revalorisation de cette rente au 1^{er} juillet de chaque année. La revalorisation s'effectue sur la base de l'évolution de l'indice 100 majoré de la Fonction Publique constatée au cours des 12 derniers mois.

Terme du versement de la rente :

Le versement de la rente cesse soit :

- ❖ A la date de reprise d'une activité professionnelle,
- ❖ A la date où l'agent atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite,
- ❖ Au décès de l'agent,
- ❖ A la liquidation de la pension vieillesse de l'agent.

C - Garantie « Décès / Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) »

Garantie Capital Décès aux ayants-droits

La garantie « Décès » a pour objet le versement d'un capital aux ayants droits de l'agent adhérent ou tout autre bénéficiaire désigné, en cas de décès de l'agent.

Le capital décès toutes causes est fixé forfaitairement à 50% du salaire annuel brut de référence.

Garantie Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA)

Cette garantie a pour objet le versement d'un capital à l'agent adhérent en cas d'invalidité absolue et définitive, lorsqu'il est prouvé qu'il est totalement inapte à la moindre activité et ceci de façon irréversible.

Le capital « Perte Totale et Irréversible d'Autonomie » est fixé 100 % du capital Décès.

D - Garantie « Perte de retraite consécutive à une invalidité »

La garantie Perte de retraite a pour objet de servir un capital forfaitaire à l'adhérent en cas de perte de retraite consécutive à une invalidité survenue avant l'âge de départ à la retraite.

La garantie Perte de retraite offre le versement d'un capital forfaitaire à hauteur de 20 000 €, en relais de la garantie invalidité à partir de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite.

4.1.6. Gestion des prestations d'Incapacité Temporaire de Travail

Afin à la fois de garantir à ses agents des délais d'indemnisation optimaux et d'alléger la charge de travail des services RH, Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics souhaitent mettre en place, dès le 1^{er} janvier 2026, un processus de gestion des prestations relatives à la garantie Incapacité Temporaire de Travail entièrement dématérialisé qui permettra d'assurer aux agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et aux employeurs publics adhérents, le versement des prestations Incapacité temporaire de travail dès le 1^{er} jour de passage à demi-traitement.

Dans un souci de simplification de la gestion des sinistres, d'efficacité dans le suivi de leur indemnisation, et afin de permettre la bonne mise en œuvre des conditions de traitement fiscal et social des prestations Incapacité Temporaire de Travail en cas de mise en place d'un contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics souhaitent que le versement des Indemnités Journalières Complémentaires aux agents soit effectué directement par l'organisme d'assurance, et que celui-ci transmette mensuellement au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et aux employeurs publics, un fichier Excel normé, calé sur le train de paie des collectivités et permettant l'implémentation en paie des bonnes conditions de traitement fiscal et social inhérentes aux prestations Incapacité Temporaire de Travail.

Le candidat détaillera les modalités d'accompagnement du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics, les modalités de mise en œuvre, les développements informatiques nécessaires, l'automatisation, les échanges de flux informatiques, les moyens mis en œuvre pour garantir la bonne mise en œuvre des conditions de traitement fiscal et social des prestations Incapacité Temporaire de Travail en cas de mise en place d'un contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire, les points d'alertes.

Il appartiendra au candidat de démontrer sa capacité à mettre en œuvre la gestion des prestations de façon entièrement dématérialisée. Le candidat devra justifier d'expériences similaires de modalités de gestion auprès de collectivités comparables.

Le candidat doit indiquer dans son offre, la liste des pièces justificatives que la collectivité devra émettre à son attention.

Le candidat propose des modalités de gestion, et/ou des outils complémentaires, permettant d'alléger la charge de travail du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics, d'optimiser les délais de traitement des sinistres et de procéder à l'implémentation en paie du traitement fiscal et social des prestations.

4.1.7. Revalorisation des prestations en cours à la date de résiliation du contrat collectif actuellement en vigueur

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le candidat s'engage à reprendre la revalorisation des sinistres Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité en cours à la date de résiliation du contrat collectif actuellement en vigueur, soit au 31/12/2025.

Ainsi, le candidat devra obligatoirement préciser dans son offre les conditions de reprise de la revalorisation des sinistres en cours à la date de résiliation du contrat collectif actuellement en vigueur.

4.1.8. Cadre applicable en matière d'indemnisation des rechutes

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics souhaitent que les candidats s'engagent à respecter les dispositions suivantes en matière d'indemnisation des rechutes :

- ◆ Dans le cadre de la mise en place de contrats collectifs à adhésion obligatoire, il incombe à l'organisme assureur retenu à l'issue de la mise en concurrence d'indemniser, au moins temporairement, l'ensemble des arrêts de travail survenus à compter de la date d'effet dudit contrat, jusqu'à ce qu'il soit statué lequel des deux organismes assureurs successifs est débiteur des prestations, lorsque l'agent concerné était précédemment assuré au moment de l'arrêt de travail initial, y compris si cet arrêt n'a donné lieu à aucune indemnisation par le précédent organisme assureur.
- ◆ Il incombe à l'organisme assureur titulaire du contrat collectif à adhésion obligatoire de prouver que le fait générateur de la pathologie donnant lieu à l'indemnisation est né durant la période de couverture d'un éventuel contrat précédent assuré par un autre organisme assureur qui garantissait ce même risque, dans le cadre d'une expertise médicale, amiable ou judiciaire.
- ◆ En cas d'expertises médicales divergentes et de refus de prise en charge par les deux organismes assureurs, l'organisme assureur dont le contrat collectif à adhésion obligatoire est en cours d'exécution devra poursuivre l'indemnisation de l'agent dans l'attente des résultats des expertises médicales et/ou judiciaires permettant de déterminer le fait générateur de l'arrêt de travail survenu à compter de la date d'effet dudit contrat.

4.1.9. Maintien des prestations après résiliation du contrat collectif d'assurance

Le contrat collectif de prévoyance complémentaire devra respecter les dispositions de l'article 7 de la Loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, dite Loi Évin.

En cas de résiliation des contrats d'assurance par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics ou par l'organisme assureur, le service des prestations est maintenu au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation, jusqu'au décès de l'adhérent.

Le contrat collectif de prévoyance complémentaire devra également respecter les dispositions de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite Loi Évin.

En cas de résiliation des contrats d'assurance par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre ou par l'organisme assureur, pour tous les sinistres en cours à la date d'effet de la résiliation du contrat collectif de prévoyance, l'organisme assureur actuel sera tenu d'organiser le maintien du bénéfice des garanties en cas de décès aux agents en arrêt de travail ou en invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat collectif de prévoyance, et ce même après la résiliation dudit contrat collectif.

4.1.10. **Préavis de résiliation des contrats d'assurances**

Il est attendu par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics qu'un délai de préavis bilatéral de résiliation des contrats d'assurances **d'une durée supérieure au délai légal de 2 mois** soit mis en œuvre dans les futurs contrats de prévoyance complémentaire.

Régimes attendus par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics

Régime de prévoyance des agents titulaires et non titulaires éligibles

➤ Garantie Indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail :

Point départ de l'indemnisation :

- ❖ 1^{er} jour du passage à demi-traitement pour les agents titulaires affiliés ou non à la C.N.R.A.C.L (à l'issue des mois de plein traitement versés par la collectivité)
- ❖ En relais et en complément des droits statutaires, pour les agents non titulaires ne percevant pas de plein traitement de leur employeur et relevant du régime général de la Sécurité Sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Durée de l'indemnisation : 3 ans maximum (sauf si passage en invalidité)

➤ Garantie rente d'invalidité :

Point départ de l'indemnisation :

- ❖ Dès la date de mise à la retraite pour invalidité pour les agents affiliés à la C.N.R.A.C.L
- ❖ A la date d'attribution de la pension d'invalidité de la Sécurité Sociale de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou date d'attribution de la rente d'incapacité pour un taux au moins égal à 66% en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail pour les agents affiliés au régime général de la Sécurité Sociale.

Les prestations attendues sont définies dans les tableaux de garanties suivants :

Régime de base

INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (1)	
- Franchise - Niveau	En relais et en complément des obligations statutaires 90% TBI + NBI + RI nets
INVALIDITE PERMANENTE (1)	
- Agent CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité >= 50% ou agent IRCANTEC bénéficiant d'un taux d'invalidité >= 66% ou classés en invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie : Versement d'une rente	90% TBI + NBI + RI nets
Agent CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité < 50% : Versement d'une rente	M = R x I / 50 % Avec · M = Montant de la rente versée · 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 (inférieur à 50 %)

(1) Prestations calculées sur le salaire net de référence sous déduction des prestations statutaires (Loi 84-53 du 26 janvier 1984 et CNRACL) Maladie ordinaire, Longue maladie, Grave Maladie, Longue durée et tout autre régime obligatoire.

Les candidats doivent renseigner obligatoirement les propositions complémentaires suivantes :

1) **Option 1 : La tarification d'une garantie Décès (Cf. Tableau ci-dessous) (Pour l'ensemble des agents)**

OPTION 1 – DECES	
DECES / IAD	50% du salaire brut annuel de référence ⁽¹⁾
Toutes causes	
Invalidité absolue et définitive	Versement par anticipation d'un capital égal à 100% du capital Décès

2) **Option 2 : La tarification d'une garantie Perte de retraite consécutive à une invalidité (Cf. Tableau ci-dessous) (uniquement pour les agents relevant de la CNRACL)**

OPTION 2 - PERTE DE RETRAITE CONSECUTIVE A UNE INVALIDITE	
Versement d'un capital forfaitaire en relais de la garantie "invalidité" et qui compense la perte de retraite consécutive à la cessation anticipée de l'activité par la suite d'invalidité permanente	20 000 €

Régime de prévoyance des assistants et assistantes maternels / familiaux

INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL ⁽¹⁾	
- Franchise	En relais des obligations conventionnelles
- Niveau	90 %
- Durée	3 ans maximum
INVALIDITE PERMANENTE ⁽¹⁾	
- Versement d'une rente	90 %

(1) Prestations calculées sur le salaire net de référence sous déduction des prestations de Sécurité Sociale.

5. Accompagnement et attentes du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics

Compte tenu des enjeux à la fois sociaux, juridiques et financiers, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics attendent un accompagnement complet, dont les modalités seront précisées dans le mémoire méthodologique, rédigé selon le cadre de mémoire technique.

Attentes en matière de stabilité financière

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics souhaitent que la stabilité financière des contrats de prévoyance complémentaire objet de la convention de participation soit assurée dans le temps.

L'organisme d'assurance devra donc démontrer sa capacité à proposer et à un maintenir des niveaux de tarifs attractifs, tant au démarrage de la convention de participation que sur toute la durée de celle-ci.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics souhaitent que les comptes de résultats prévisionnels de l'année N du contrat collectif complémentaire de prévoyance soient transmis et commentés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et au cabinet de conseils qui l'accompagne au plus tard le 15 juin de l'année N+1.

Les comptes de résultats définitifs de l'année N devront être présentés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et au cabinet de conseils qui l'accompagne au plus tard le 15 septembre de l'année N+1.

Il est à noter que les comptes de résultats devront être établis par exercice de survenance, et que les comptes de résultats des années antérieures devront être mis à jour chaque année (reprise des provisions et ajustement des prestations effectuées) et présentés concomitamment aux comptes de résultats définitifs de l'année N, soit au plus tard le 15 septembre de l'année N+1.

La plus grande vigilance sera par conséquent portée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre sur les clauses contractuelles visant à garantir la pérennité tarifaire du dispositif dans le temps.

En complément des clauses contractuelles précitées, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre souhaite pouvoir s'assurer de la capacité de l'organisme d'assurance à tenir les engagements tarifaires et contractuels pris sur la durée de la convention.

A cet effet, il est demandé à l'organisme d'assurance de communiquer au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre le ratio déterminant l'équilibre financier de son portefeuille clients en matière de contrats collectifs complémentaires de prévoyance. Ce ratio d'équilibre sera défini comme étant le rapport entre l'ensemble des prestations versées et provisionnées au titre des contrats collectifs complémentaires de prévoyance du portefeuille clients de l'organisme d'assurance, et les cotisations nettes de taxes et de frais de chargement (frais d'apport, frais de conseils, frais de gestion, frais de réassurance, et autres frais) encaissées par l'organisme d'assurance au titre des contrats collectifs complémentaires de prévoyance de son portefeuille clients.

Les cotisations et/ou les prestations relatives aux contrats individuels de prévoyance et/ou de frais de santé, ainsi que les cotisations et/ou les prestations relatives aux contrats collectifs complémentaires de frais de santé ou de tous autres risques ne devront pas être pris en compte dans la détermination de ce ratio d'équilibre.

Attentes qualitatives en matière de gestion des prestations

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics attendent que soient mis en œuvre des processus de gestion des prestations permettant une indemnisation rapide des agents. Les points suivants devront notamment faire l'objet d'explications précises :

- ❖ Processus de dématérialisation de la gestion des prestations Incapacité Temporaire de Travail selon les deux hypothèses de modalités de gestion évoquées à l'article 3.10 du présent document,
- ❖ Processus de gestion proposé pour garantir la bonne mise en œuvre des modalités d'assujettissement à charges sociales des prestations Incapacité Temporaire de Travail en cas de contrats collectifs à adhésion obligatoire,
- ❖ Processus de gestion proposé pour garantir la bonne mise en œuvre des modalités d'application du prélèvement à la source sur les prestations Incapacité Temporaire de Travail en cas de contrats collectifs à adhésion obligatoire,
- ❖ Simplification des procédures et des formalités de déclarations, de gestion et de suivi de sinistres pour chaque risque concerné,
- ❖ Dématérialisation de la gestion des adhésions, des mouvements de personnels et de la gestion des sinistres, avec possibilité d'extraction Excel,
- ❖ Délai de versement des prestations pour chacun des risques,
- ❖ Processus de gestion des indus en lien direct avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics,
- ❖ Implémentation du prélèvement des cotisations sur salaire.

Processus de gestion des adhésions

Dans l'hypothèse où l'adhésion au contrat collectif de prévoyance complémentaire serait obligatoire, l'organisme d'assurance devra décrire le processus de gestion des adhésions qu'il propose au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et aux employeurs publics, avec pour objectifs principaux de :

- ❖ Dématérialiser l'ensemble des échanges d'informations,
- ❖ Simplifier au maximum les démarches à effectuer pour les agents,
- ❖ Limiter au maximum la charge de travail des services RH,
- ❖ Faciliter l'implémentation du prélèvement des cotisations sur salaire.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics attendent de l'organisme d'assurance, tout au long de la convention de participation, qu'il :

- ❖ Collecte les bulletins d'adhésions des agents,
- ❖ Saisisse et transmette au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et aux employeurs publics, une fois par mois en fonction du planning de paie, un fichier des agents adhérents avec toutes les informations permettant d'effectuer le précompte des cotisations sur salaire et le versement de la participation employeur.

De son côté, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics, transmettront mensuellement à l'organisme d'assurance un fichier récapitulatif des informations relatives aux changements de position administrative des agents adhérents aux contrats complémentaires de prévoyance (radiation, mutation, détachement, mise en disponibilité, mise à la retraite pour invalidité, départ à la retraite, décès, etc...).

Attentes en matière d'accompagnement dans le déploiement de la convention de participation

Toute action de communication devra être décidée de manière conjointe entre le prestataire et le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre. Ce dernier validera in fine l'intérêt et la forme de l'action de communication. Les frais afférents (documents publicitaires, plaquettes d'information, supports papiers divers, accessibilité portail internet dédié,) seront à la charge intégrale du prestataire.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre attend de la part de l'organisme d'assurance un plan de déploiement et de communication précis et détaillé, qui tiendra compte des spécificités du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics.

Ce plan de communication sera accompagné d'un Rétroplanning de mise en place détaillé. Le déploiement du dispositif auprès des agents constitue une étape clef du projet, qui va nécessiter la mobilisation de moyens humains et logistiques adaptés.

A cet égard, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre attend que soit prévue dans le Rétroplanning une phase préparatoire au démarrage de la convention de participation d'une durée minimale de 6 mois à compter du 30 juin 2025, afin d'organiser au mieux l'information des agents et la mise en place de la gestion administrative et financière des contrats collectifs complémentaires de prévoyance.

Le candidat détaillera également les points suivants :

- ❖ Équipe commerciale dédiée : nombre de personnes, qualifications et expériences des membres, disponibilité, durée de mise à disposition de l'équipe dédiée, etc...
- ❖ Équipe de gestion des prestations dédiée : nombre de personnes, qualifications et expériences des membres, disponibilité, durée de mise à disposition de l'équipe dédiée, etc...
- ❖ Réunions d'informations sur site : nombre de réunions prévues étant entendu que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre souhaite que le nombre d'agents par réunions d'information soit limité à 50 agents, fréquence, durée, contenus, public visé, calendrier, etc...
- ❖ Permanences sur site : nombre, fréquence, durée, contenus, public visé, calendrier, etc...
- ❖ Accompagnement des agents dans la résiliation de leurs contrats actuels,
- ❖ Accompagnement des agents pour l'adhésion au contrat objet de la convention de participation,
- ❖ Descriptif de l'ensemble des documents à destination des agents, et de la répartition des tâches entre l'organisme d'assurance et le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre.

Les coordonnées de tous les membres des différentes équipes dédiées (équipe commerciale, équipe technique, et équipe de gestion) devront être communiquées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre dans les 5 jours ouvrés maximum suivant la date de notification de la convention de participation.

L'ensemble des documents nécessaires à la phase de déploiement du dispositif devront être adressés par l'organisme d'assurance au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre au cabinet de conseils qui l'accompagne dans les 20 jours calendaires maximum suivant la date de notification de la convention de participation.

Tous les documents à destination des agents devront faire l'objet d'une validation préalable avant diffusion, par le cabinet de conseils qui accompagne le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics dans un premier temps, et par les services de l'Administration en charge du dispositif dans un second temps.

L'organisme d'assurance devra s'engager à mener des campagnes d'informations, à organiser et à animer des réunions d'informations et des permanences sur sites, à un volume adapté et à une fréquence soutenue à minima durant les 6 premiers mois précédents la date d'effet des contrats collectifs complémentaires de prévoyance, et de façon régulière chaque année tout au long de la vie de la convention de participation.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics souhaitent que des opérations de communications soient menées régulièrement, et qu'une présence sur le terrain soit assurée tout au long de la convention de participation, afin d'assurer un taux de mutualisation satisfaisant. Il appartiendra au candidat de détailler précisément ses engagements en matière de communication et de présence terrain, tant dans le cadre du déploiement du dispositif que tout au long de la convention de participation.

Attentes en matière d'accompagnement dans le suivi de la convention de participation

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre attend que les contrats de prévoyance complémentaire objet de la convention de participation fasse l'objet d'un suivi régulier. L'organisme d'assurance devra présenter en détail l'organisation, la fréquence et le contenu du reporting proposé, l'objectif étant que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre dispose de l'ensemble des informations permettant un pilotage fin de la convention de participation.

L'organisme d'assurance devra s'engager à transmettre, sur sa demande, au cabinet de conseils accompagnant le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et aux représentants du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics :

- ❖ Toutes les informations relatives à la démographie des agents adhérents aux contrats collectifs complémentaires de prévoyance et à ses différentes options,
- ❖ Toutes les informations relatives à la gestion des sinistres pour chacun des risques,
- ❖ Toutes les informations relatives aux cotisations encaissées, aux prestations versées et aux provisions inhérentes pour chacun des risques,
- ❖ Toutes les informations permettant de s'assurer de la bonne tenue des engagements pris par l'organisme d'assurance dans le cadre de son offre.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre attend également que les experts du cabinet de conseils qui l'accompagne et les représentants du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics, puissent effectuer des contrôles annuels des provisions passées par l'organisme d'assurance pour chacun des risques, ainsi que des contrôles qualités semestriels.

Durant toute la durée de la convention de participation, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et le cabinet de conseils qui l'accompagne organiseront des comités de suivi mensuels, ainsi qu'un minimum d'un comité paritaire de suivi par an.

Tous les comités de suivi se tiendront soit à l'initiative du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics soit à celle du cabinet de conseils qui l'accompagne.

Les informations à transmettre, par l'organisme d'assurance, au cabinet de conseils accompagnant le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et aux représentants du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et des employeurs publics pour la préparation et la tenue des différents comités de pilotage feront l'objet de gabarits de reporting définis conjointement avec les services du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et l'organisme d'assurance, durant la phase préparatoire à la mise en œuvre du dispositif. Ils pourront faire l'objet de demandes complémentaires dans les 2 mois avant la date convenue de réunion.

L'organisme d'assurance devra s'engager à participer à l'ensemble des comités de suivi auxquels il aura été préalablement invité par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Nièvre et les employeurs publics ou par le cabinet de conseils qui l'accompagne.