

Un portage
innovant
en Pays
de la Loire

La Protection Sociale Complémentaire des territoriaux



COOPÉRATION
CENTRES DE GESTION
PAYS DE LA LOIRE
FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE

p.03

La gouvernance du schéma de coopération régionale des Pays de la Loire

p.05

La puissance d'une coopération régionale

p.09

Un engagement sur le long terme des cinq centres de gestion des Pays de la Loire

p.10

Une démarche de coopération, mutualisation et spécialisation volontariste

p.11

Un accord national toujours en attente de transposition

La gouvernance du schéma de coopération régionale des Pays de la Loire

La conférence des présidences



Elisabeth MARQUET
Présidente du centre de gestion du Maine-et-Loire



Éric HERVOUET
Président du centre de gestion de la Vendée



Didier REVEAU
Président du centre de gestion de la Sarthe



Olivier RICHEFOU
Président du centre de gestion de la Mayenne



Philip SQUELARD
Président du centre de gestion de la Loire-Atlantique et président de la conférence des présidences

Le comité de direction régional



Didier DAUTEL
Directeur général du centre de gestion du Maine-et-Loire



Odile GAUDIN
Directrice générale du centre de gestion de la Vendée



Hélène GUILLET
Directrice générale du centre de gestion de la Loire-Atlantique et pilote du comité de direction régional



Hélène SAINQUAIN-RIGOLLE
Directrice générale du centre de gestion de la Sarthe



Florence TURPAULT
Directrice générale du centre de gestion de la Mayenne



Véronique RIOU
Coordinatrice du schéma de coopération régionale des Pays de la Loire

Les 5 centres de gestion des Pays de la Loire impulsent une démarche unique et inédite en France sur la protection sociale complémentaire de 75 000 agents territoriaux, en coopération avec 1 400 employeurs publics et 7 organisations syndicales.

Les couvertures de protection sociale complémentaire (PSC) existent de manière obligatoire pour tous les salariés du secteur privé depuis de nombreuses années.

Dans le secteur public, il a fallu attendre l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 pour que soit introduite l'obligation pour les employeurs publics de mettre en œuvre une participation financière à la couverture du risque Prévoyance des agents à compter du 1^{er} janvier 2025, avec des niveaux minimums de couverture et une participation relativement modestes. Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 est venu en préciser les modalités pour le versant territorial.

Pour les seuls agents de la fonction publique d'État, des dispositifs comparables à ceux du secteur privé ont d'ores et déjà été mis en place consécutivement à la transposition normative des accords interministériels du 26 janvier 2022 relatifs à la couverture complémentaire des frais de santé, et du 20 octobre 2023 relatifs à la couverture complémentaire prévoyance.

Face aux carences des dispositifs de protection sociale complémentaire de leurs agents, les employeurs territoriaux réunis au sein de la coordination des employeurs territoriaux (CET) ont décidé d'engager, dans le cadre d'un accord de méthode conclu le 12 juillet 2022, une négociation collective nationale avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale, dans le souci partagé d'améliorer significativement la couverture des agents territoriaux contre les aléas de la vie.

Ainsi huit des neuf associations d'employeurs siégeant au CSFPT⁽¹⁾ et les six organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale⁽²⁾ ont signé un accord national le 11 juillet 2023.

- Celui-ci renforce les obligations des employeurs et les droits de leurs agents en affirmant la généralisation de la mise en place de contrats collectifs de prévoyance à adhésion obligatoire, en fixant un seuil de participation minimale des employeurs à 50% des cotisations acquittées par les agents et en instituant un niveau minimum de garantie couvrant l'incapacité temporaire de travail et d'invalidité.
- Cet accord est emblématique de la force du dialogue social et de l'importance que toutes les parties prenantes accordent à cette mise en place volontariste : pour la première fois, les associations et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale (FPT) ont décidé de signer de manière unanime cet accord.
- Pour être pleinement effectif, cet accord appelle une transposition législative et réglementaire, à laquelle le Gouvernement s'est engagé. Dans l'attente de parution des textes, la mise en œuvre des dispositions de l'accord national par les employeurs territoriaux s'inscrit dans une démarche très volontariste marquée par un engagement fort des élus locaux.

La puissance d'une coopération régionale

C'est le sens de la démarche engagée par les cinq centres de gestion des Pays de la Loire : Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée.

Particulièrement sensibles aux avancées sociales permettant de soutenir l'attractivité de l'emploi public et la protection des agents, engagés dans une démarche collective de coopération et de mutualisation sur tous les sujets RH à enjeux majeurs, les cinq centres de gestion ont décidé de s'emparer, avec audace, rigueur et dans le cadre d'une démarche partenariale, des opportunités offertes par cet accord historique du 11 juillet 2023, et ce... sans attendre les transpositions législatives et réglementaires.

Ainsi, dès la mi-2023, les cinq centres de gestion des Pays de la Loire décident de proposer à l'ensemble des employeurs territoriaux des Pays de la Loire de participer à un groupement visant à mettre en place dans chacune des collectivités et établissements publics signataires, un contrat de prévoyance, collectif, à adhésion obligatoire, avec une participation minimale de l'employeur à hauteur de 50% de la dépense supportée par les agents.

Le défi est colossal à l'échelle de la région et d'une grande complexité. Son succès repose sur quatre éléments clés :

- un puissant portage politique et stratégique,
- un appui expert pointu,
- une grande rigueur juridique, technique fiscale et financière du projet,
- une capacité de négociation avec l'ensemble des parties prenantes nationales, régionales et départementales.

En tant que centre coordonnateur à l'échelle régionale, le centre de gestion de Loire-Atlantique se voit confier la coordination de la démarche ainsi que le pilotage stratégique et opérationnel dans une étroite gouvernance avec les quatre autres centres de gestion et en recourant à un appui tiers expert après appel d'offres : le Cabinet CLEMIE Conseils, cabinet de conseils spécialisé en protection sociale complémentaire.



Philip SQUELARD, président du centre de gestion de Loire-Atlantique et président de la conférence régionale des présidences

Le centre de gestion de Loire-Atlantique a été désigné comme « Centre Coordonnateur Régional » par les quatre autres centres de gestion des Pays de la Loire. À ce titre, il joue un rôle essentiel non seulement de coordination, mais également d'initiative, afin de créer une dynamique et de tirer pleinement parti des opportunités offertes par le Schéma Régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Nous avons donc proposé à nos collègues de lancer, pour la première fois, un appel d'offres commun à l'échelle régionale, en appliquant l'accord unanime national du 11 juillet 2023 entre la Coordination des Employeurs Territoriaux et les syndicats de la Fonction Publique Territoriale. Cela inclut la décision de rendre obligatoire l'adhésion des agents et d'exiger une participation minimale des employeurs de 50 %, bien que cet accord n'ait pas encore été réglementairement transposé. L'unanimité de mes collègues présidents et présidentes, ainsi que celle de leurs directrices et directeurs généraux, a grandement facilité cette démarche.





Grâce au travail structuré et de fond conduit par les différents experts des cinq centres de gestion et le cabinet CLEMIE, les résultats sont probants.

La négociation avec les organisations syndicales représentatives à l'échelle régionale se met en place dès la fin 2023. Un comité paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) est créé, s'inscrivant pleinement dans les dispositions de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et avec l'objectif in fine de proposer des produits sur mesure adaptés aux besoins de couverture, qualitatifs et financièrement attractifs.

La négociation régionale porte sur les niveaux de couverture, le caractère obligatoire de l'adhésion aux contrats collectifs de prévoyance et la participation minimale des employeurs territoriaux.

Cette négociation qui s'est poursuivie entre janvier et juillet 2024, complétée des échanges fournis et ciblés avec les 1400 employeurs territoriaux dans les Pays de la Loire, ont permis de mettre au point la structure et les exigences du marché de consultation.

Philip SQUELARD, président du centre de gestion de Loire-Atlantique et président de la conférence des présidences régionale

Cet appel d'offres régional pour la PSC démontre l'intérêt qu'il y a à travailler collectivement, dans le cadre du schéma régional. À ma connaissance, nous sommes la seule région à avoir procédé ainsi. J'espère que notre modèle régional inspirera d'autres centres de gestion à s'unir et à développer des opérations dans le cadre d'un schéma de coopération et de mutualisation.

Parmi les soumissionnaires, deux organismes d'assurances de premier plan, le groupement Collecteam/Allianz Vie et Territoria Mutuelle, présentent des qualités d'offres, de performance de taux de cotisation, de garanties dans le temps et de solidité et transparence de gestion à la hauteur des enjeux de ce marché : le 5 juillet 2024, la commission d'appel d'offres, au terme d'une analyse pointue, se prononce en faveur de ces deux attributaires.



Nicolas PIOTROWSKI, directeur général de Territoria Mutuelle - attributaire de 3 des 6 lots du marché

Territoria assurera plus de 200.000 agents sur l'Hexagone à l'horizon 2025, et est très attentive à la qualité de service qu'elle offre aux collectivités, en particulier dans la relation avec leurs agents. Elle développe en effet une expertise forte sur le risque prévoyance de la fonction publique, tant au niveau de la souscription et de l'actuariat, qu'au niveau de la gestion et suivi des collectivités.

Les centres de gestion des Pays de la Loire ont choisi Territoria Mutuelle pour plusieurs raisons clés :

- Notre offre est adaptée à la diversité des métiers au sein des collectivités.
- Nous proposons des solutions sur mesure, avec des accompagnements personnalisés et un suivi de proximité grâce à nos équipes dédiées.
- Notre solidité financière et notre transparence de gestion sont reconnues.



Xavier VIALA, directeur général De Collecteam - attributaire de 3 des 6 lots du marché

Collecteam est aujourd'hui le premier opérateur en France concernant les conventions de participation prévoyance des collectivités territoriales, et notamment des collectivités de taille importante. Collecteam c'est 350 000 agentes et agents territoriaux, assurés en prévoyance et frais de santé. Compte-tenu des enjeux et de la technicité de la prévoyance dans le monde public local, les cinq centres de gestion des Pays de la Loire ont fait le choix d'être accompagnés par des partenaires maîtrisant les spécificités de la protection des agent(e)s territoriaux, et possédant une parfaite connaissance du statut général des fonctionnaires.

C'est précisément la double expertise de Collecteam depuis plus de 20 ans : seul opérateur à ce jour en France à gérer d'ores et déjà des contrats collectifs à adhésion obligatoire. Notre mission est d'assurer un soutien constant et personnalisé incluant les plans d'action pour les collectivités adhérentes et leurs agents, les sessions d'information, le déploiement sur le terrain, la formation des équipes RH.

Dans la foulée de cette attribution, le 9 juillet 2024, les cinq présidences des centres de gestion des Pays de la Loire et toutes les organisations syndicales représentatives à l'échelle régionale (sauf une) CFDT, CFTC, FA FPT, FO, SNDGCT, SUD, UNSA signent un accord collectif régional.



Sophie HUNEAU, secrétaire de l'union régionale UNSA-Territoriaux Pays de la Loire

A l'UNSA, négociateur est un principe, protéger les agents un but. L'accord régional conclu entre les partenaires sociaux protégera tous les agents des risques de perte de rémunération causés par la maladie. Il est l'aboutissement d'une négociation collective exemplaire durant laquelle l'écoute et le respect ont permis des échanges constructifs.



Anne RAIMBAULT, pour la coordination INTERCO CFDT des Pays de la Loire

La fédération Interco CFDT s'est fortement engagée dans l'écriture de l'accord national sur la prévoyance et nous avons à cœur de nous engager pareillement pour le traduire au niveau régional. Il s'agit d'une avancée sociale importante. Actuellement, un agent non couvert par un contrat de prévoyance passe à demi-traitement après un certain temps d'arrêt maladie. Voir son salaire divisé par deux entraîne bien entendu des situations difficilement gérables, surtout pour des agents ayant déjà un salaire peu élevé ainsi que les personnes vivant seules. Un contrat de prévoyance permet déjà d'éviter cette plongée dans une extrême précarité et lui permet de ne pas repousser les soins qui doivent lui être prodigués. En effet, un agent couvert par une prévoyance va plus rapidement se faire soigner, sera en meilleure santé, avec des arrêts moins longs. C'est donc gagnant-gagnant pour l'agent, comme l'employeur.



Isabelle BELLICAUD, pour SUD Collectivités Territoriales

Le syndicat SUD CT (72, 44, 85, 49) s'est pleinement engagé dans la démarche régionale des Pays de la Loire pour la mise en place de la protection sociale complémentaire, y voyant une opportunité essentielle pour défendre et améliorer les droits des agent-es. Participer à cette initiative et signer l'accord collectif ont été des étapes marquantes, témoignant de notre volonté constante de protéger les intérêts des agent-es territoriaux. Tout au long des échanges, nous avons maintenu un esprit de dialogue ouvert et constructif, dans une ambiance cordiale et respectueuse, permettant à chacun de s'exprimer librement. L'engagement de notre syndicat s'est traduit par des contributions actives et des propositions concrètes, qui ont enrichi les discussions et orienté les décisions vers des solutions adaptées aux besoins spécifiques des agent-es. L'attention et l'écoute manifestées par tous les acteurs, et en particulier par la coordination régionale, ont permis d'établir un accord équilibré, répondant aux attentes de l'ensemble des parties. Par son approche anticipative, initiée un an avant la signature de l'accord, la coordination régionale a démontré son engagement en faveur des agent-es et sa volonté de travailler en

étroite collaboration avec les syndicats pour garantir le bien-être au travail. En tant que syndicat, nous sommes fiers d'avoir contribué activement à la concrétisation de cet accord et restons déterminés à suivre de près sa mise en œuvre, afin de veiller à ce que les avantages promis se traduisent réellement dans le quotidien de tous les agent-es.



Yann ROUE, délégué fédéral Force Ouvrière région Pays de la Loire

Le syndicat Force Ouvrière s'est investi rapidement dans le dialogue social pour la mise en place de la prévoyance, que ce soit sur l'accord national mais aussi sur l'accord régional. Nous considérons que le maintien de salaire est une garantie essentielle pour l'ensemble des agents, ce qui enlève la précarité en cas de maladie. C'est un gage de sécurité et une avancée sociale sans comparaison dans notre région et nous sommes au plus près de tous pour expliquer et accompagner nos collègues ligériens. Toutefois, même si nous ne mettons pas en cause l'accord régional et ne mettons pas en cause le besoin d'accompagnement dans ces démarches nouvelles pour les employeurs territoriaux, le point de la rémunération du pilotage de ces contrats ne correspond pas à nos attentes et nous resterons vigilants au cours de l'exécution.



Cécile SENICOURT-REGNIER, pour le SNDGCT

La signature de ce contrat de prévoyance collective est une quadruple réussite. Une réussite en terme de progrès social pour les agents et leurs familles qui bénéficieront à un coût avantageux et avec le soutien de leur collectivité de la sécurisation de leurs revenus face aux aléas de la vie. Une réussite de la coopération entre les territoires : la méthode employée d'un marché à l'échelle régionale démontre que les collectivités savent se mobiliser pour construire collectivement les réponses les plus efficaces possibles aux nouveaux enjeux. Une réussite en terme de dialogue social : cette offre est le résultat de la combinaison d'un accord négocié au niveau national, au niveau régional et au niveau local entre les représentants du personnel et les représentants des employeurs. Une réussite en terme d'engagement des collectivités dans la RSE : grâce à l'adhésion obligatoire permise par la participation à 50% minimum de la collectivité, aucun agent n'est laissé de côté et la collectivité pourra mieux mettre fin à des situations, certes peu fréquentes mais particulièrement problématiques, d'agents qui restent au travail malgré une santé défaillante, faute de garantie de maintien de salaire, se mettant ainsi en danger et aussi parfois que leurs collègues. C'est un accord résolument placé sous le signe de la responsabilité collective et réussi grâce à l'engagement de tous les acteurs : employeurs, représentants du personnels, centres de gestion.



Alors même que l'accord collectif national du 11 juillet 2023 n'a toujours pas fait l'objet d'une transposition normative pourtant réclamée avec insistance au gouvernement par toutes les parties, 96 % des employeurs territoriaux régionaux ont répondu massivement présents et ont confirmé ces dernières semaines leur adhésion aux contrats collectifs de prévoyance à adhésion obligatoire proposés par la coopération régionale des cinq centres de gestion.

Dans un contexte de finances publiques de plus en plus complexes et de responsabilités accrues, cet engagement sans faille des employeurs territoriaux de toutes natures et quelle que soit la taille de la structure, en faveur de la protection des agents, témoigne de l'importance du sujet et du haut degré de responsabilité des élus, qui considèrent à juste titre que protéger les agents est un investissement qui contribue à garantir la qualité du service public.



Olivier RICHEFOU, président du centre de gestion de Mayenne

La Mayenne est un département à dominante rurale, caractérisé par une faible densité de population, où l'industrie et l'agriculture jouent encore un rôle prépondérant. Le territoire compte 276 collectivités et établissements publics, rassemblant environ 8 000 agents territoriaux. Le taux de chômage, parmi les plus bas de France, accentue les difficultés de recrutement pour les collectivités et établissements publics, notamment en zone rurale. Face à ces défis de promotion, d'attractivité et de performance de l'emploi public territorial, le centre de gestion 53 s'est notamment engagé dans une dynamique de réflexion au niveau régional afin d'apporter des solutions concrètes.

Laurent DEJOIE, vice-président de la région Pays de la Loire et président de la commission Finances

La Région est l'employeur de 4 200 collaborateurs dont les trois-quarts exercent des métiers techniques au sein des lycées. Ces métiers, dans la durée, sont exposés à un risque d'usure professionnelle et à des arrêts de travail qui peuvent se prolonger. En l'absence de couverture « prévoyance », les agents peuvent alors voir leurs revenus diminuer et basculer dans une précarité sociale préoccupante. Un employeur responsable se doit alors, outre ses actions sur la prévention des accidents et de l'usure professionnelle, d'accompagner ses personnels sur la couverture du risque de perte de revenus en cas d'accidents de la vie.



Un engagement sur le long terme des cinq centres de gestion des Pays de la Loire

La démarche ne s'arrête pas à cette attribution : afin de garantir les droits des 75 000 agents assurés durant les six ans du marché, les cinq centres de gestion des Pays de la Loire ont également conclu un marché d'accompagnement et de conseil au pilotage du dispositif de PSC. Le comité de pilotage et de suivi paritaire continuera de se réunir tout au long de l'exécution du marché pour maintenir la qualité du dialogue social. Et les cinq présidences ont d'ores et déjà mentionné l'ambition de s'engager sur le volet santé.



Hélène GUILLET, directrice générale du centre de gestion de Loire-Atlantique et pilote du comité de direction régional

Nous sommes la seule région à avoir uni nos forces sur la seule base du sens de la négociation de chacune des parties prenantes et du consensus sur les enjeux majeurs de la prévoyance. Nous sommes ainsi parvenus, malgré la complexité et les difficultés inhérentes à ce type de dossier, à un portage quasi unanime des employeurs et des représentants des organisations syndicales, avec un seul objectif : le soutien des agents publics et viser ainsi la robustesse et la pérennité de l'action publique du quotidien. Car une bonne prévoyance, c'est moins de charge mentale pour toutes les parties, c'est la garantie d'une solidarité sociale pour les agents, de l'exercice d'une responsabilité employeur soucieuse des conditions de travail et des deniers publics et in fine d'une amélioration de l'attractivité de l'emploi public.



 **CLEMIE CONSEILS** Le cabinet CLEMIE

Société familiale indépendante, le cabinet CLEMIE est spécialisé en matière de protection sociale complémentaire, et accompagne les entreprises du secteur privé depuis plus de 20 ans, et les employeurs publics depuis 15 ans, dans la conception sur mesure, la mise en œuvre et le pilotage au quotidien de contrats collectifs de prévoyance et/ou de frais de santé sur mesure mis en place au bénéfice des salariés et des agents.



Jérémie DUVAL, dirigeant cabinet CLEMIE

Nous sommes heureux d'avoir pu accompagner les cinq centres de gestion des Pays de la Loire dans la réflexion stratégique, ainsi que dans toutes les étapes inhérentes à la conception et à la mise en œuvre de dispositifs de prévoyance complémentaire attractifs et de bons niveaux, au profit de l'ensemble des agents et des agentes des collectivités et établissements publics de la région des Pays de la Loire. Ce projet, d'une complexité rare, est hors norme à bien des égards, compte-tenu à la fois du nombre de collectivités et établissements publics concernés, du nombre très important d'agents concernés et de la diversité des populations à couvrir, ainsi que du cadre juridique inhérent au contexte de la réforme de la PSC dans la FPT. Être à la hauteur des enjeux a été un défi permanent pour nos experts depuis le début de notre collaboration avec les cinq centres de gestion des Pays de la Loire, défi qui a mobilisé des moyens conséquents au sein de notre cabinet. La grande implication des centres de gestion et de leurs équipes, et la coordination de l'ensemble des travaux par le centre de gestion de Loire-Atlantique, nous a permis de mener collectivement un travail collaboratif efficace, tout en conservant une véritable agilité et une grande réactivité.



Une démarche de coopération, mutualisation et spécialisation volontariste

Les centres de gestion des Pays de la Loire disposent d'une solide expérience en matière de coopération et de mutualisation qui s'est progressivement mise en place à compter de 2007. Le centre de gestion de Loire-Atlantique a été désigné centre coordonnateur dès 2010. La coopération prend une nouvelle dimension avec la création du budget annexe retraçant les opérations à caractère régional.

En 2020, dans le contexte du renouvellement des conseils d'administration des cinq centres de gestion, les exécutifs nouvellement élus ou réélus ont exprimé leur volonté de se saisir de l'opportunité des nouvelles dispositions législatives pour marquer une nouvelle étape. Les centres de gestion s'orientent alors vers un schéma de coopération, mutualisation et spécialisation. Celui-ci est signé courant 2022 et s'organise autour de 4 axes de travail communs :

- Promouvoir et renforcer l'attractivité et la performance de l'emploi public territorial.
- Accompagner les parcours dans l'emploi public.
- La qualité de vie au travail.
- Faciliter la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales en soutenant leur sécurisation.

C'est dans ce cadre de coopération, mutualisation et spécialisation que la démarche autour de la prévoyance s'est très naturellement inscrite.



Éric HERVOUET, président du centre de gestion de Vendée

Le schéma de coopération régionale permet de travailler en mutualisation de moyens comme c'est le cas sur le contrat de prévoyance. En Vendée, la quasi-totalité des collectivités ont adhéré au nouveau contrat, y compris le plus importantes d'entre elles (La Roche-sur-Yon, Les Sables d'Olonne, le Département). D'autres dossiers pourront à l'avenir être traités sur le même modèle si cela est pertinent. Dans ces cas-là, on gagne du temps car chaque centre de gestion vient avec son expérience et la met au service des autres. Au-delà de ces dossiers d'ampleur, cela donne aux équipes une culture de l'échange sur les pratiques au quotidien. Des réseaux de collaborateurs se sont mis en place en fonction des métiers ou se sont consolidés grâce au renforcement des liens de confiance entre les cinq centres de gestion. La mutualisation permet d'offrir à la fois des taux compétitifs et des garanties qui soient les plus protectrices possibles.



Parmi les sujets phare de la coopération régionale, et sur la double impulsion de Philip Squelard, Président du centre de gestion de Loire-Atlantique et de Jean-Pierre Possoz délégué régional du CNFPT, les cinq centres de gestion et la délégation régionale du CNFPT, en étroite partenariat avec la Région des Pays de la Loire, France Travail et la FRAMEL (fédération régionale des associations de maires et élus ligériens) ont élaboré un dispositif innovant de promotion du métier de secrétaire général de mairie auprès des demandeurs d'emploi et de formation.

Après plus de 18 mois d'élaboration, la mobilisation de nombreux partenaires et l'engagement des élus, une première « session expérimentale » de 12 élèves demandeurs d'emploi a été lancée le 21 octobre 2024 en Sarthe. Six mois de formation certifiante, alternant théorie et immersions en collectivité les attendent. Cette 1^{re} session sera suivie dès le courant 2025 d'une deuxième promotion dans un des autres départements de la coopération régionale avant d'être déployée dans l'ensemble des départements membres.

Troisième grand sujet, une plateforme régionale de signalement verra le jour dans le courant 2025.

Un accord national toujours en attente de transposition

Le 18 juillet 2023, la coordination des employeurs territoriaux (CET) a remis à Stanislas Guerini, ancien ministre de la transformation et de la fonction publique, le premier accord collectif national, signé le 11 juillet 2023 par les associations d'employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale.

Cet accord, issu d'une négociation collective nationale sans précédent, établit le cadre de la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale complémentaire au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics locaux.

Bien qu'il s'inscrive dans la continuité de l'ordonnance de 2021, pour être pleinement effectif, il appelle une transposition législative et réglementaire, à laquelle le Gouvernement s'était engagé sans réserve à l'occasion de la signature de l'accord.

Les signataires attendent désormais une implication concrète et rapide du Gouvernement, et notamment du nouveau Ministre, pour la transposition de cet accord dans la nouvelle loi sur la fonction publique.

CONTACTS PRESSE

Martha RP, agence B17 Communication

Astrid LARGEMENT
astrid.largement@b17.fr • 02 40 89 78 74

COMMUNICATION

**Communication du schéma de coopération régionale
des Pays de la Loire**

Isabelle CONTREMOULIN
i.contremoulin@cdg44.fr • 07 86 90 23 18



COOPÉRATION
CENTRES DE GESTION
PAYS DE LA LOIRE
FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE