



LES DIFFERENTES ETAPES DU PROCESSUS DE LA CONVENTION DE PARTICIPATION

Participer ?

Pour le risque Prévoyance, la participation employeur est obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2025 pour un montant minimal de 7 €/mois/agent

Pour le risque Santé, la participation employeur sera obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2026 pour un montant minimal de 15 €/mois/agent

Quelle procédure ?

Pour chacun des risques, l'employeur territorial doit choisir la procédure retenue :

- **La labellisation** : chaque agent souscrit, s'il le souhaite auprès d'une mutuelle, un organisme d'assurance ou de prévoyance, un contrat labellisé ;
- **La convention de participation** : l'employeur territorial organise une procédure de mise en concurrence pour sélectionner auprès d'une mutuelle, un organisme d'assurance ou de prévoyance un contrat ou un règlement qui sera proposé à l'adhésion facultative des agents.

A noter que l'employeur territorial peut adopter la même procédure pour les deux risques ou une procédure différente pour chaque risque.

⇒ L'employeur territorial doit à cette étape délibérer après consultation du Comité Social Territorial compétent.

La convention de participation

Une procédure de mise en concurrence est mise en place, au terme de laquelle un contrat ou un règlement sera choisi qui sera proposé aux agents de l'employeur territorial. Les agents restent libres d'y adhérer ou non, mais seuls ceux qui choisiront le contrat ou le règlement de l'opérateur retenu par l'employeur territorial pourront bénéficier de l'aide financière de l'employeur territorial.

Les centres de gestions concluent pour le compte des employeurs territoriaux du département qui le demandent une convention de participation.

Les employeurs territoriaux intéressés donnent mandat au Centre de Gestion, ce qui ne les engage pas pour la suite à une quelconque adhésion.

La procédure de la convention de participation

⇒ Délibération après consultation du Comité Social Territorial compétent, sur les éléments essentiels de la convention :

- Mandat donné au Centre de Gestion
- Projet de convention, dossier soumis à la mise en concurrence,
- Montant estimé (ou fourchette) de la participation

⇒ Mise en concurrence par le CDG auprès d'auditeur-conseil spécialisés dans le domaine

⇒ Récolement des mandats des employeurs territoriaux

⇒ Publication de l'avis d'appel à concurrence par le Centre de Gestion pour les employeurs territoriaux ayant fourni leur mandat

⇒ Récolement des données employeurs territoriaux à fournir aux candidats

⇒ Informer les candidats, sur leur demande et dès la publication de l'avis d'appel à concurrence, au moyen d'un document fixant les caractéristiques quantitatives et qualitatives de son personnel et des prestations à proposer.

Pour le risque santé : inclure les retraités

Pour le risque prévoyance : intégrer un état des risques à couvrir pour l'ensemble des agents :

- **Risque incapacité** : nombre d'agents et nombre de jours d'arrêts en précisant le nombre de jours indemnisés à plein et demi-traitement pour maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie et disponibilité d'office sur les trois derniers exercices.
- **Risque invalidité** : nombre d'agents mis à la retraite pour invalidité par la CNRACL ou ayant obtenu une pension d'invalidité de la sécurité sociale pour les trois derniers exercices
- **Risque décès** : nombre d'agents décédé sur les trois derniers exercices
- **L'évolution des effectifs sur les trois derniers exercices et la pyramide des âges.**

⇒ Remise des offres par les candidats dans un délai fixé par le Centre de Gestion qui ne pourra pas être inférieur à 45 jours.

⇒ Examen des offres par le Centre de Gestion

⇒ Consultation du Comité Social Territorial du Centre de Gestion sur le choix du contrat ou règlement retenu. Dans un souci de dialogue social, il est souhaitable que les représentants des Comités Sociaux Territoriaux des employeurs territoriaux concernés soient également informés des différentes étapes du processus

⇒ Avant la signature de la convention, chaque employeur territorial délibère sur le montant définitif de la participation qu'elle accorde, qui figurera dans la convention signée. Celle-ci sera rendue publique par le Centre de Gestion

⇒ Signature de la convention de participation pour une durée de 6 ans

⇒ L'employeur territorial informe ses agents de la signature de cette convention des caractéristiques du contrat ou du règlement et des modalités d'adhésion à celui-ci.

Les employeurs territoriaux peuvent adhérer à ces contrats par délibération, après signature d'une convention d'adhésion avec le Centre de Gestion.

Le Centre de Gestion prend à sa charge les frais inhérents au dossier de mise en concurrence des candidats.



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde

Immeuble HORIOPOLIS - 25 rue du Cardinal Richaud - CS 10019 - 33049 Bordeaux cedex

Téléphone : 05 56 11 94 30

cdg33@cdg33.fr - www.cdg33.fr