

Comité Social Territorial central**22 mai 2025 – 14h30****Salle de l'Hôtel de Ville**

Point n° 2 : Nouveaux dispositifs bénéficiant aux vacataires effectuant plus d'un mi-temps à la Ville de Paris (vote).

Concluant une année de dialogue social en 2024, plusieurs dispositifs ont été retenus par l'exécutif pour faire progresser les droits des vacataires de la Ville de Paris.

[Un mode de calcul du mi-temps plus favorable pour les vacataires est adopté à compter de janvier 2025.](#)

La détermination du mi-temps des vacataires repose sur une règle de gestion.

Jusqu'à présent, la durée du temps travaillé correspond au temps de travail rémunéré en incluant les congés. Le mi-temps est calculé sur la base de 1820 heures, soit 910 heures.

Désormais, le mi-temps sera calculé sur la base du temps effectivement travaillé (1607 heures), soit 803.5 heures. Pour certains corps spécifiques, notamment d'enseignants vacataires de la DAC et de la DASCO, le mi-temps sera calculé en référence à l'obligation de service du corps correspondant.

[Elargissement du panel des prestations accessibles aux vacataires supérieurs au mi-temps](#)

Les agents vacataires « supérieurs » au mi-temps (V2) ont accès à plusieurs prestations sociales.

- Restauration collective ASPP ;
- Accès au logement social (¼ des logements réservés par la Maire et les Mairies d'arrondissements aux agents.) ;
- APS annuelle santé : forfait annuel versé en janvier N pour aider au paiement du contrat individuel « frais de santé » de l'agent au titre de l'année N-1 ;
- Allocation Prévoyance : aide mensuelle versée aux agents adhérents au contrat collectif de prévoyance venant en déduction de la cotisation ;
- AGOSPAP : colonies, vacances, loisirs, autres prestations : Subventionnement en fonction du QF (vacances, séjours, colos, coupons sport) ou du revenu fiscal du foyer (chèques vacances) ;
- Aide à la lutte contre l'infestation des punaises de lit : aide au paiement des frais de désinsectisation et de remplacement de mobilier.

L'accès à trois nouvelles prestations sociales orientées en direction des « familles » est proposé aux vacataires supérieurs au mi-temps dès 2025.

- Arbre de Noël de la Maire, consistant en un spectacle à l'hôtel de Ville pour tous les enfants de 4 ans et un chèque cadeau de 32€ offert par enfant si le plafond d'indice brut du parent est inférieur à 446 ;
- Bourses de vacances : Aide pour les frais de certains séjours vacances, centres de vacances, centres aérés, centres de loisirs, colonies de vacances, séjours éducatifs ;
- Allocation de rentrée scolaire : montant de 61€ par enfant, destiné à couvrir une partie des frais de rentrée scolaire jusqu'au 16 ans de l'enfant (voire au-delà sur justificatif de

scolarité du secondaire). Condition : IB inférieur ou égal à 558 (plafond d'indice brut non-applicable en cas d'handicap de l'enfant).

Le calendrier général de mise en œuvre de ces mesures nécessite préalablement la mise à jour de la situation familiale des agents et des dates de contrat ou de décisions dans le système d'information RH par les UGD, au deuxième trimestre 2025.

Suite au passage de la délibération du Conseil de Paris, l'ouverture des prestations sera effective de cet été. Une communication en direction des agents sera organisée au cours du deuxième semestre 2025

Deux droits syndicaux supplémentaires, donnant lieu à autorisation d'absence indemnisée, sont également proposés.

- Des absences syndicales sous forme de jours de crédit de temps syndical (CTS), imputables sur les droits dont dispose chaque syndicat, dans la limite globale de 4000 heures par an pour l'ensemble des directions, ce contingent d'heures étant réparti entre les 11 organisations syndicales disposant de droits, en fonction de leur résultat au CST central.
- Un accès encadré au congé de formation syndicale (CFS) ouvert à 5% de la population V2 des vacataires de chaque direction (limite de 5% réglementaire applicable aux titulaires), travaillant à 50% et plus, dans la limite maximum de 4 jours par agent et par an. Ainsi par exemple, pour la DASCO, pour une population d'environ 1000 vacataires, ce droit sera ouvert à 50 vacataires, sans prise en compte de leur appartenance syndicale, ce droit relevant de l'agent et non de l'organisation syndicale.

Point n°3 : Nouveau dispositif santé pour 2026 (vote)

Depuis 2006, les agents bénéficient sous condition d'indice brut, d'une allocation financière, l'Allocation Prévoyance Santé (APS) annuelle pour soutenir financièrement la souscription individuelle d'une complémentaire santé.

La réglementation en matière de protection sociale complémentaire, instaurée par le décret n°2011-1474 du 08/11/2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents a été modifiée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, publiée le 18 février 2021 en application de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique ».

Les dispositions relatives à la protection sociale complémentaire (PSC) prévues par les lois statutaires, codifiées aux articles L. 827-1 et suivants du code général de la fonction publique ont été complétées par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 qui précise les garanties minimales prévues par les contrats - panier de soins défini au II de l'article L 911-7 du code de la sécurité sociale (article 5) - ainsi que les modalités de participation des collectivités à leur financement. Ainsi en matière de santé, à compter du 1^{er} janvier 2026, les employeurs territoriaux doivent prendre en charge au moins 50 % d'un montant de référence (30 €) fixé par ledit décret ; soit 15€/mois par agent.

La participation employeur à la couverture santé de ses agents peut être versée soit au titre d'une convention de participation, soit au titre de la labellisation¹.

Néanmoins, les deux dispositifs sont exclusifs l'un de l'autre et dans le cas où une convention de participation est mise en œuvre, les collectivités et leurs établissements publics ne peuvent verser d'aide qu'au bénéfice des agents territoriaux ayant souscrit un contrat faisant l'objet de la convention de participation.

Compte tenu des échanges qui se sont tenus dans le cadre du dialogue, le choix de la Ville s'est porté sur la mise en place d'un dispositif de labellisation, consistant à verser une aide aux agents qui justifient d'une couverture santé répondant aux exigences de labellisation². Ce choix repose sur différents éléments de contexte local et national :

- En matière de protection complémentaire santé, les attentes des agents sont très diverses selon leur âge, leur niveau de revenu, leur état de santé, leur composition familiale... rendant la définition des besoins difficile.
- Par ailleurs, le paysage des couvertures proposées par les opérateurs est en pleine mutation, notamment dans un contexte de transferts de charges de la Sécurité Sociale vers les organismes d'assurances et d'évolution de la consommation médicale nationale
- Enfin, de nombreuses administrations publiques passent actuellement des marchés, leur expérience permettra certainement d'affiner le besoin de couverture adapté aux personnels de la Ville mais aussi de mieux formuler ses exigences si elle souhaite lancer un marché pour un contrat collectif.

¹ Dans les deux cas, les contrats doivent garantir la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, notamment en faveur des retraités et des familles, et être conformes aux conditions prévues au II de l'article L 862-4 et à l'article L 871-1 du code de la sécurité sociale (art. L 827-3 CGFP).

² Liste consultable sous la rubrique « Liste des contrats et règlements labellisés » accessible en bas de la page internet référencée ci-après : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/protection-sociale-complementaire>

Le dispositif d'aide existant, APS annuelle, ne peut être reconduit tel quel au regard des évolutions réglementaires. Aussi est-il décidé de le mettre en conformité avec les dispositions réglementaires en :

- procédant à un versement mensualisé et non plus annuel au titre de l'année précédente ;
- mettant fin à la condition d'indice plafond pour en bénéficier et donc ouvrir l'accès à la prestation à tous les agents ;
- élevant le montant de l'aide minimal à 15€/mois contre 9€ actuellement ;

Le barème appliqué sera donc le suivant :

• 285 € nets pour les personnels dont l'indice est inférieur ou égal à 388 (ou 1 891,27 €)	→ 23,75€/mois
• 260 € nets pour les personnels dont l'indice est compris entre 389 et 558 (ou 1 891,27 € et 2 423,68 €)	→ 21,67€/mois
• 232 € nets pour les personnels dont l'indice est compris entre 559 et 707 (ou 2 428,75 € et 3 001,70 €)	→ 19,33€/mois
• 108 € nets pour les personnels dont l'indice est supérieur ou égal à 708 (ou 3 001,70 € et plus)	→ 15€/mois

Pour mémoire l'allocation est conditionnée à la nature individuelle du contrat et à sa labellisation, qui permet de s'assurer que l'agent bénéficie de garanties minimales de soins.

Point n°4 : Report de la mise en place du nouveau contrat de prévoyance-maintien de salaire (information)

Le traitement de la réforme de la protection sociale complémentaire est soumis au contexte politique national incertain. Alors que l'accord national historique conclu le 11 juillet 2023¹ entre les organisations syndicales du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et les employeurs territoriaux, devait être transposé dans les six mois suivants, il ne l'est toujours pas à ce jour, près de deux ans après. Toutefois, une proposition de loi² déposée le 3 février 2025 par la sénatrice Isabelle Florennes permet d'envisager de voir enfin se concrétiser l'accord de 2023.

La Ville a très tôt souhaité prendre pleinement ses responsabilités en organisant dès 2020 la couverture de ses agents. Sa volonté demeure inchangée. L'incertitude quant au devenir des obligations employeur oblige à une certaine prudence. En effet, la proposition de loi déposée au Sénat le 3 février 2025, fait peser le risque d'une modification du contexte réglementaire applicable aux contrats collectifs de prévoyance.

Dans le cadre d'un dialogue social très régulier, la DRH travaille depuis près d'une année pour mener à bien la mise en œuvre de la couverture des agents à partir du 1^{er} janvier 2026, au terme du contrat actuellement en cours avec Collecteam. Toutefois, malgré la multiplicité des cas qu'elle permet de couvrir, la stratégie de dédoublement des options (contrat à adhésion facultative et contrat à adhésion obligatoire) mise en place dans l'appel d'offre trouve ses limites au regard des termes de la proposition de loi :

- D'une part, la mise en place d'un contrat facultatif à l'issue de la procédure de commande publique risque d'être inapplicable. Dans l'état actuel du texte, si la loi est votée en 2025, celle-ci imposera une mise en conformité avec les termes de l'accord du 11 juillet 2023, à savoir la mise en place d'un contrat collectif à adhésion obligatoire, à échéance du contrat en cours et au plus tard au 1^{er} janvier 2027³. Pour la Ville, le contrat en cours au second semestre 2025 est le contrat actuel avec Collecteam, donc l'obligation de mettre en place un contrat à adhésion obligatoire serait applicable dès le 1^{er} janvier 2026, à échéance du contrat actuel.
- D'autre part, au moment de la notification du marché tel que prévu dans le calendrier de la consultation, à l'été 2025 selon le calendrier actuel, la loi portant la transposition de l'accord ne sera pas en vigueur. Les termes de la loi qui sera votée par la suite pourront différer de ceux prévus par l'accord du 11 juillet ; aussi les conditions négociées avec les soumissionnaires pourraient ne pas être pleinement conformes aux exigences du nouveau cadre réglementaire et nécessiter une mise en conformité du contrat conclu à l'été et pour lequel les travaux de mise en œuvre (communication, gestion, technique) seraient déjà en cours.

Aussi, la Ville propose de reporter d'un an la mise en place d'un nouveau contrat jusqu'à la clarification du contexte réglementaire. Dans l'intervalle, un avenant au contrat en vigueur pourra être négocié afin de ne pas exposer les agents à une rupture de couverture.

La mise en place du futur contrat interviendrait donc à l'issue de cet avenant d'un an. Les services de la Ville travailleront donc à la fois à la négociation d'un avenant au contrat en cours et à la mise en place d'une

¹ Les termes de cet accord national sont les suivants :

- Généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire ;
- Partage entre employeur et agent du montant de la cotisation prévue au contrat avec une participation minimale de l'employeur de 50% de la cotisation ;
- Garantie minima aux agents du maintien de 90% de leur revenu global net (traitement indiciaire + nouvelle bonification indiciaire + régime indemnitaire) en cas d'incapacité ou d'invalidité.

² Texte n° 300 (2024-2025) de Mme Isabelle FLORENNES et plusieurs de ses collègues, déposé au Sénat le 3 février 2025 dont le calendrier d'examen n'est pas connu à date.

³ Mention indiquée dans le projet de loi concernant les contrats collectifs en cours à date précise concernant l'échéance prévue que « si elle est antérieure, le nouveau contrat prenant le relais devra être conforme, sans délai, même avant 2027 ».

nouvelle couverture qui démarrerait, au terme de l'avenant, au 1^{er} janvier 2027 dans les conditions prévues par la loi.

Le dialogue social va se poursuivre pour associer les représentants du personnel à ces deux chantiers. En particulier, il s'agira de mettre en place la participation employeur pour chacune des périodes (l'année 2026 d'une part et à partir de 2027 d'autre part).

Cette décision a des effets pour les différentes entités du groupement. Les membres du groupement actuel bénéficieront du maintien de la couverture du contrat en cours avec Collecteam (CASVP, Paris Musées, Ecole du Breuil). Les caisses des écoles, l'EIVP et les agents des administrations parisiennes exerçant à la Préfecture de Police devront maintenir les dispositions transitoires mises en œuvre au 1^{er} janvier 2025 pour s'acquitter de leur obligation employeur.