

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE CONTRAT PRÉVOYANCE

QU'EST-CE QUE LA PRÉVOYANCE ?

La Prévoyance « Maintien de Salaire » a pour objectif de protéger les agent·e·s en tant que « personnes physiques » contre le risque de perte de salaire consécutif à un arrêt maladie. L'indemnisation intervient dès que l'agent commence à percevoir un demi-traitement.

À NOTER : à ne pas confondre avec la mutuelle santé qui complète les remboursements des frais de soins par l'Assurance maladie.

Les garanties de prévoyance engendrent le versement d'un maintien de rémunération lorsque vous commencez à percevoir un demi-traitement ou le versement d'un capital en cas de décès.

LE CONTRAT PRÉVOYANCE PROPOSÉ AUX COLLECTIVITÉS AU 1^{er} JANVIER 2025

Le régime de la protection sociale complémentaire est défini par les articles L 827-1 à L 827-12 du Code général de la Fonction Publique qui rend obligatoire le versement de la participation employeur pour les risques prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 précise les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance et définit les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance.

En matière de prévoyance, la participation de l'employeur devient obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2025 pour un montant mensuel compris entre un minimum de 7€ et un maximum couvrant le montant de la cotisation de l'agent·e.

Le Centre de Gestion a pour mission de proposer aux employeurs territoriaux des garanties de protection sociale complémentaire issues de contrats collectifs. Ainsi, une consultation mutualisée a été menée pour la mise en œuvre d'un contrat collectif de prévoyance permettant la maîtrise des taux de cotisation et une couverture avantageuse pour les agent·e·s.

Le choix de l'attributaire du marché a été validé au Conseil d'administration du Centre de Gestion le 24 septembre 2024. **Il s'agit d'Alternative Courtage et territoria Mutuelle.**

Comment vivre avec
la moitié de son sa-
laire en cas d'arrêt
maladie ?

POURQUOI UNE CONVENTION DE PARTICIPATION ?

Lorsque l'employeur a délibéré pour la mise en place d'une participation financière en faveur de ses agent·e·s, ces dernier·ère·s peuvent la percevoir soit au titre de contrats labellisés, soit au titre d'une convention de participation à adhésion facultative.

La convention de participation permet :

- **DES GARANTIES ADAPTÉES** au titre d'un contrat collectif à adhésion facultative selon le cahier des charges défini par le CDG63
- **LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR** pour tous les agent·e·s adhérent·e·s au contrat collectif
- **UNE ADHÉSION SANS QUESTIONNAIRE DE SANTÉ NI DÉLAI DE STAGE :**
 - dans les 12 mois suivant la date d'effet du contrat dans la collectivité pour l'agent primo-adhérent.
 - dans les 15 mois de la date d'effet du contrat pour les agent·e·s adhérent·e·s à un contrat individuel.
- **DES TAUX DE COTISATIONS AJUSTÉS** aux collectivités territoriales et établissements publics (taux selon le nombre d'agent·e·s fonctionnaires territoriaux titulaires et stagiaires à temps complet).



Le Centre de Gestion

Un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

LE CONTRAT COLLECTIF PRÉVOYANCE PROPOSÉ PAR LE CENTRE DE GESTION

➤ Les agent·e·s concerné·e·s

- Agent·e·s titulaires ou stagiaires et agent·e·s contractuels de droit public et de droit privé (y compris les contrats emplois aidés, les assistant·e·s maternel·le·s et familiaux, ...), inscrit·e·s à l'effectif de la collectivité.
- Agent·e·s accueilli·e·s en détachement
- Agent·e·s mis à disposition auprès d'une autre collectivité

➤ Les garanties et les options

SOCLE EMPLOYEUR		OPTION 1(AU CHOIX DE L'AGENT·E)	OPTION 2(AU CHOIX DE L'AGENT·E)
EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL = Maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, maladie grave, temps partiel thérapeutique.	EN CAS D'INVALIDITÉ PERMANENTE = rente en cas d'impossibilité médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle.	EN CAS DE MINORATION DE RETRAITE = compensation perte de retraite suite à cessation d'activités consécutive à une invalidité permanente avant l'âge du droit à retraite PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE	GARANTIE CAPITAL DÉCÈS = décès avant l'âge du droit à retraite ASSIETTE DE COTISATION : Traitement indiciaire Brut (TIB) + Indemnité compensatrice de la CSG + Complément de Traitement Indiciaire (CTI) + Régime indemnitaire (hors Complément Indemnitaire Annuel), Nouvelle bonification Indiciaire (NBI)
Indemnités journalières : 90 % du TI + NBI nets + 40 % du RI net en CMO dès le demi-traitement + 90 % du RI net en CLM/CLD/CGM	Rente : Jusqu'à 90 % du TI + NBI + RI nets ou proratisation en fonction du taux d'invalidité	Versement d' une rente annuelle en complément de la pension de retraite	Versement d'un capital décès équivalent au 12 derniers mois de salaire (TI + RI) de l'agent·e
TAUX DE COTISATION *			
2,38 %	0,69 %	0,34 %	
EXEMPLE - SIMULATION DE COTISATIONS AVEC RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE DE 1850 €			
44,03 €	12,77 €	6,29 €	

* Les taux de cotisation définis au cahier des charges du contrat collectifs sont fixes jusqu'au 01/01/2027

QUAND INTERVIENT L'INDEMNISATION AU TITRE DES GARANTIES ?

Ces droits à congé maladie concernent uniquement les agent·e·s fonctionnaires effectuant plus de 28 heures par semaine. Les périodes à demi-traitement varient pour les agent·e·s titulaires à moins de 28 heures et pour les agent·e·s contractuel·le·s.

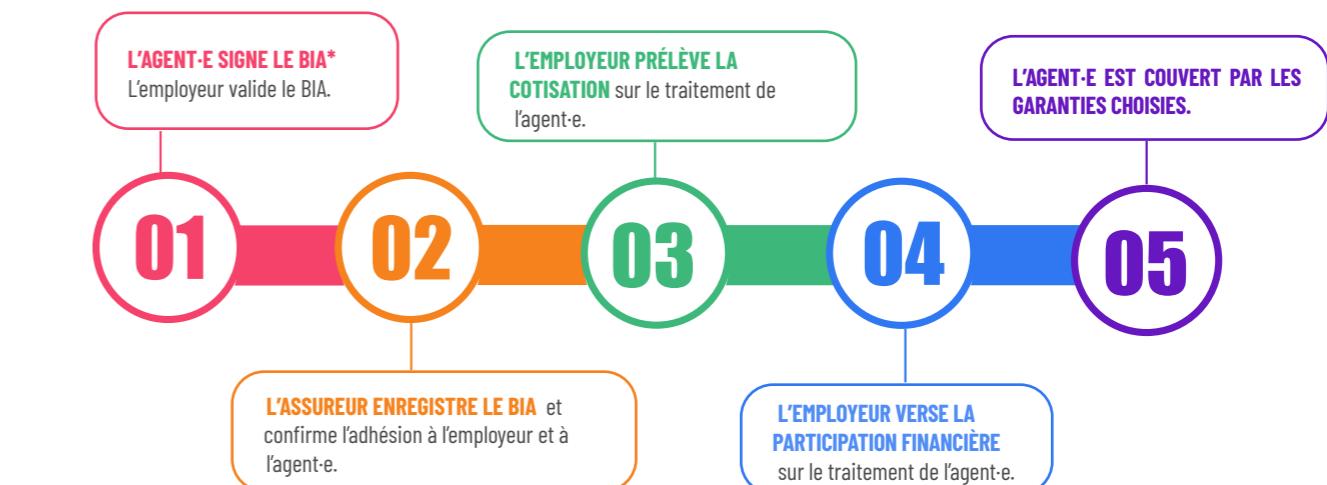
RÉMUNÉRATION STATUTAIRE ET INDEMNITÉS DE PRÉVOYANCE			
CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE Durée maximum : 1 an	EMPLOYEUR : Plein traitement	Territoria Mutuelle : indemnisation 40 % pour un maintien de salaire à hauteur de 90 %	EMPLOYEUR : demi-traitement
	Durée : 3 mois		Durée : 9 mois
CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM) Durée maximum : 3 ans	EMPLOYEUR : Plein traitement	Territoria Mutuelle : indemnisation 40 % pour un maintien de salaire à hauteur de 90 %	EMPLOYEUR : demi-traitement
	Durée : 1 an		Durée : 2 ans
CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD) Durée maximum : 5 ans	EMPLOYEUR : Plein traitement	Territoria Mutuelle : indemnisation 40 % pour un maintien de salaire à hauteur de 90 %	EMPLOYEUR : demi-traitement
	Durée : 3 ans		Durée : 2 ans
INVALIDITÉ	Assureur : indemnisation prévoyance (jusqu'à l'âge légal de départ en retraite)		
	PENSION DE RETRAITE INVALIDITÉ CNRACL		

LA MISE EN PLACE DE LA CONVENTION DE PARTICIPATION PAR L'EMPLOYEUR



L'ADHÉSION DES AGENT·E·S AU CONTRAT COLLECTIF

* BIA : bulletin individuel d'adhésion



➤ Modalités d'adhésion :

- Si l'agent·e a déjà une garantie prévoyance et qu'il/elle souhaite bénéficier des garanties de la convention du Centre de Gestion, **IL/ELLE DOIT RÉSILIER LE CONTRAT INDIVIDUEL EN RESPECTANT LE PRÉAVIS CONTRACTUEL** (généralement fixé à 2 mois), soit avant le 31 octobre de chaque année.
- Dans le cas contraire, le contrat individuel est reconduit pour une année complète. Cependant, l'adhésion à la convention peut intervenir dans les 12 mois (ou 15 mois) suivant la date d'effet du contrat dans sa collectivité, sans délai de stage ni questionnaire médical.
- Si l'agent·e est en arrêt à la date d'effet du contrat, l'adhésion est effective dans la continuité du contrat si il/elle justifie d'une adhésion préalable pour des garanties équivalentes. Si il n'y a pas d'adhésion préalable auprès d'un assureur pour des garanties équivalentes, l'adhésion est effective après 30 jours continués de reprise d'activité.