



FAQ Convention de participation prévoyance

Références juridiques :

Décret n°2011-1474	Articles L827-1 et suivants du CGFP	Décret n°2022-581		
--------------------	-------------------------------------	-------------------	--	--

I - Textes relatifs à la PSC

Les articles L827-1 et suivants du CGFP rendent obligatoire la participation employeur à la protection sociale complémentaire avec une prise d'effet au 1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance et au 1^{er} janvier 2026 pour la complémentaire santé.

Le décret n°2022-581 est venu préciser que les montants minimaux seraient de 7€ brut par mois et par agent pour la prévoyance et 15€ brut par mois et par agent pour la santé. Le décret a également précisé les garanties minimales éligibles à la participation employeur. En matière de prévoyance, les contrats devront désormais couvrir au moins 90% du traitement et 40% du régime indemnitaire en cas d'incapacité et 90% du traitement en cas d'invalidité pour être éligible à la participation de l'employeur.

Les montants de participations et les garanties minimales feront l'objet de nouvelles négociations au niveau national en 2023 pour la prévoyance et en 2024 pour la santé.

II - Modes de participation

Les collectivités doivent participer mais ont le choix entre les modes de participations suivants :

- Labellisation -> l'agent souscrit à titre individuel à un contrat labellisé
- Convention de participation à adhésion facultative -> la collectivité met en place une convention de participation à adhésion facultative ou intègre celle mise en place par le CDG de son département. Ces conventions ont une durée de 6 années.
- Contrat collectif à adhésion obligatoire -> la collectivité, après accord collectif avec les organisations syndicales majoritaires, met en place un contrat collectif à adhésion obligatoire des agents

Ces modes de participations sont exclusifs les uns des autres, si la collectivité adhère à la convention de participation à adhésion facultative du CDG, elle ne pourra pas participer en labellisation et inversement.

La procédure de passation de la convention de participation à adhésion facultative est encadrée par le décret n°2011-1474.

1 - Qu'est-ce qui change entre un contrat collectif à adhésion facultative et obligatoire ? Le taux négocié sera plus élevé dans le 1er cas par exemple car la mutualisation est moins importante ?

Un contrat collectif à adhésion obligatoire n'est possible qu'après la conclusion d'un accord collectif avec les partenaires sociaux. Il faut définir dans cet accord les garanties à souscrire, fixer le niveau de participation et régler le cas des agents qui adhèrent obligatoirement au contrat et qui sont en arrêt de travail, cela peut générer un coût conséquent pour l'assureur et impacter le taux. Cela a un coût important aussi pour les collectivités, elles doivent participer pour tous les agents alors que les conventions de participation à adhésion facultative prévoyance génèrent en moyenne 60% d'adhésion chez les agents.

III- Garanties du contrat

Pour toute question, se référer à la notice d'information en ligne sur le site du CDG.

1 - Le contrat contient-t-il des options ?

Il y a un socle de garanties obligatoires et des options qui pourront être souscrites par les agents. Chaque option fait l'objet d'un taux de cotisation supplémentaire.

2 - Pour les renforts facultatifs, l'agent peut-t-il choisir une ou 2 des 3 garanties ? est-il obligé d'adhérer aux 3 garanties ? peut-il souscrire une option plus tard ?

Chaque garantie facultative peut être choisie indépendamment des autres options, il est également possible de ne pas souscrire d'option facultative.

Le changement d'option s'effectue uniquement au 1^{er} janvier de chaque année. L'agent se verra appliquer 6 mois de stage (sauf garantie décès). Pour la résiliation d'une option au 1^{er} janvier de l'année, il faut effectuer la demande avant le 31 octobre de l'année qui précède (préavis de 2 mois).

3 - Pour le renfort incapacité temporaire de travail, complément à 90% du RI net en période à plein traitement des CLM, CLD, CGM (taux +0,08%) : est-ce que cela s'applique uniquement pendant le plein traitement ou également pendant le 1/2 traitement ?

Effectivement, cette option ne vaut que pour la période à plein traitement du CLM/CLD. Les primes sont déjà couvertes à 90% pour la période à demi-traitement via le panier de base obligatoire (1,60%).

L'option renfort pour la période à plein-traitement du CLM/CLD est très intéressante, les collectivités ne peuvent pas verser de primes à leurs agents en CLM/CLD (principe de parité avec la fonction publique d'état - décret n°2010-997 du 26 août 2010). En outre, le taux obtenu pour cette option est très compétitif au vu du marché.

Dans l'hypothèse d'un temps partiel thérapeutique à 50% par exemple, l'agent touche 50% du TBI et 50% des primes. Avec l'option, l'agent perçoit 90% du RI net.

4 - Y a-t-il un cumul possible du capital décès d'un contrat prévoyance avec le capital décès dû par la collectivité ?

Le capital décès à la charge de la collectivité et le capital décès versé par un assureur au titre d'un contrat prévoyance se cumulent. Le capital décès dans l'assurance prévoyance peut être versé au bénéficiaire au choix de l'assuré. Il peut également être versé en cas de perte grave d'autonomie.

5- Peut-il y avoir plusieurs bénéficiaires pour le capital-décès ?

Il est possible d'avoir plusieurs bénéficiaires pour le capital décès prévu au contrat. Les exclusions sont listées dans la notice d'information (page 21). Le suicide n'en fait pas partie.

6 - L'agent devra adhérer à l'invalidité et l'incapacité de travail obligatoirement ou pourra t-il choisir l'un ou l'autre ?

Pour bénéficier de la participation employeur, l'agent devra être assuré pour l'incapacité et l'invalidité à compter du 1^{er} janvier 2025. Dans la convention de participation, si l'agent adhère, il sera donc obligatoirement couvert pour l'incapacité et l'invalidité.

7- Si le contrat labellisé actuel d'un agent ne répond pas aux garanties minimales du décret comment cela se passe ?

Au 1^{er} janvier 2025, le contrat devra être mis en conformité par rapport aux garanties minimales avec un libellé explicite sur les événements garantis pour être éligible à la participation employeur.

8- Comment connaissons-nous les niveaux de garanties choisis par les agents en cas d'indemnisation ?

Ces informations seront disponibles sur le portail PGM mis à disposition par Territoria Mutuelle.

9 - Un agent, ayant contracté une maladie il y a quelques mois, mais n'ayant pas fait l'objet d'un congé maladie jusqu'à la date de l'adhésion au contrat, est-il couvert par les risques engendrés par cette maladie dans le cadre du contrat collectif CDG35 ?

Un agent ayant contracté une maladie antérieurement à la date d'effet de l'adhésion sans arrêt de travail antérieur à cette date est bien couvert par l'assureur pour les éventuelles suites pathologiques générées par cette maladie.

IV - Taux de cotisation des agents

1 - Les agents les plus âgés sont-ils dans l'obligation de payer plus cher ou le taux de cotisation sera le même pour tous les agents ?

Le taux de cotisation ne dépendra pas de l'âge mais seulement du niveau de garanties auquel aura souscrit l'agent ainsi que son revenu. Le taux de cotisation s'exprime en pourcentage de la rémunération brute totale de l'agent. Une mutualisation s'opère entre les agents âgés de plus de 50 ans et les agents âgés de moins de 50 ans.

2 - Aurons-nous un regard sur l'augmentation du taux de cotisation ?

Le groupe de travail qui a débattu du cahier des charges se transformera en comité de suivi paritaire qui se réunira au moins une fois par an pour présentation des données statistiques. Des augmentations ont été intégrées au cahier des charges afin de tenir compte de l'augmentation de la sinistralité constatée depuis plusieurs années sur le passage à demi-traitement.

Le taux de cotisation sera augmenté automatiquement de 2,5% la deuxième année et de 2,5% la 3^{ème} année. A compter de la 4^{ème} année, si le contrat est déficitaire pour l'assureur, c'est le niveau de déséquilibre du contrat qui déterminera le pourcentage d'augmentation (12% maximum sur une année). Si le contrat n'est pas déficitaire, le taux ne sera pas augmenté.

3 - Le tableau statistique permet d'établir un taux de cotisation propre à la collectivité ou le taux sera commun pour tous ?

Le taux sera identique pour toutes les collectivités ayant retourné leur dossier statistique avant l'appel à concurrence. Pour les collectivités qui retourneront leur dossier après cette date, l'assureur pourrait appliquer un taux de cotisation supérieur si le profil de risque de la collectivité le justifie.

V - Participation de l'employeur

1 - La distinction du montant de participation par catégorie d'agents est-elle légale à la suite de cette réforme ?

Il n'est pas possible de moduler la participation en fonction de la catégorie de l'agent. Toutefois, il est possible de moduler la participation en fonction du revenu des agents.

2 - Si en définitive un agent veut conserver sa prévoyance labellisée, pourra-t-il prétendre à la participation employeur (qui aura souscrit à la convention de participation) ?

L'agent ne pourra pas percevoir de participation employeur s'il conserve son contrat labellisé alors que l'employeur a souscrit à la convention de participation.

3 - Est-ce qu'il est prévu une augmentation du montant minimal de participation dans les prochains mois ?

Des négociations nationales ont eu lieu, les garanties minimales et le montant de participation sont donc susceptibles d'être modifiées avant la fin de l'année 2023 par un décret. Actuellement, la moyenne nationale est de 13€ avec un minimum obligatoire de 7€ à compter du 1^{er} janvier 2025.

4- Notre participation est proportionnelle au temps de travail soit 10€/mois pour un temps plein. Cette modalité de participation est-elle possible ?

Nous recommandons de ne pas proratiser en fonction du temps de travail notamment car un risque URSSAF a pu être identifié. Il faudra de toute façon verser 7€ de participation minimum à tous les agents quel que soit leur quotité de travail.

5 - Pourquoi un montant de participation identique à tous les agents est moins avantageux pour les agents ayant plus de rémunération ?

Les agents avec un plus haut salaire ont une cotisation plus importante car elle s'exprime en pourcentage du salaire. Le même montant de participation leur laisse un pourcentage de reste à charge plus important. Un montant modulé en faveur des agents aux plus bas salaires accentue les différences de reste à charge.

6 - Si les élus décident d'une participation à 15€, et qu'un agent à TNC a une cotisation inférieure à ce montant, que se passe-t-il ?

La participation employeur ne peut excéder le montant de la cotisation, la participation se limitera au montant de la cotisation.

7 - Un syndicat avec des agents contractuels est-il soumis à l'obligation de participation ?

Un syndicat rattaché à une ou des collectivités territoriales est un établissement public et est donc soumis à cette obligation de participation.

8 - Si la collectivité adhère au contrat collectif du CDG, le montant de participation est-il libre pour chaque collectivité ?

Chaque collectivité est libre de fixer le montant de participation, avec pour limite le plancher de 7€, et d'en fixer les modalités (montant brut ou modulé) au 1^{er} janvier 2025.

9 - Si la collectivité choisit de garder son contrat actuel le montant plancher de participation de 7 € s'applique-t-il ?

Oui le montant plancher de 7€ s'appliquera au 1^{er} janvier 2025 quel que soit le mode de participation retenu.

10 - La participation est-elle versée sur le bulletin de salaire de l'agent ou déduit de la cotisation due par l'agent ?

La collectivité participe financièrement auprès de l'agent (la mention doit figurer sur le bulletin de salaire) indépendamment du précompte effectué par l'employeur au titre de la prime due par l'agent. L'employeur prélève la prime due par l'agent et doit faire évoluer le montant précompté en cas de variation de la rémunération de l'agent.

VI - Souscription de l'employeur

1 - La durée d'engagement envisagée est de combien d'années ?

La durée d'une convention de participation est de 6 ans prolongeable un an.

2 - Si la collectivité a déjà un contrat-groupe, est-elle obligée de résilier le contrat groupe existant ? Ne peut-elle pas cumuler les deux ?

Elle ne peut cumuler les deux, c'est un cumul d'assurance ce qui génère un risque de non-indemnisation. En outre, les agents seraient répartis sur les deux contrats ce qui limiterait la mutualisation.

3 - Pourra-t-on adhérer à partir du 1er janvier 2025 ou 2026 ? Devons-nous délibérer si nous souhaitons adhérer au 1er janvier 2026 seulement ?

Il est impératif de donner les données statistiques même pour une adhésion en 2025. Si vous ne les avez pas envoyées avant la publication de l'appel à concurrence, vous devrez les envoyer ultérieurement et l'assureur se réservera la possibilité de vous proposer un tarif différent si la sinistralité de votre collectivité est supérieure au taux négocié dans le cadre de l'appel à concurrence.

4 - A quel moment devons-nous consulter l'avis de notre CST ?

Le décret de 2011 prévoit que le CST est saisi avant la délibération du conseil qui autorise la consultation puis le CST est de nouveau consulté à la réception de l'offre avant la délibération du conseil pour la souscription au contrat et le niveau de participation.

5 - La collectivité peut-elle adhérer en cours d'année ?

Une adhésion en cours d'année n'est pas conseillée car les agents en contrat labellisé doivent résilier leur contrat au 31 octobre. Pour les adhésions tardives des agents, ceux-ci se verront appliquer un délai de stage de 6 mois. Pour les résiliations antérieures à la date de souscription de la convention par la collectivité en cours d'année, les agents n'auront pas de couverture (exemple : résiliation contrat labellisé au 31 octobre 2023 (couverture jusqu'au 31 décembre 2023), souscription convention au 1^{er} mars 2024 : pas de prise en charge entre le 1^{er} janvier et le 28 février 2024). Les conséquences des pathologies apparues entre ces deux dates ne seront jamais prises en charge.

6 - Comment établir les bulletins d'adhésion employeur s'il y a plusieurs établissements dépendant du CCAS ?

Chaque établissement doit établir un BAE : 1 pour le CCAS, 1 pour le SAAD, 1 pour la résidence autonomie.

VII - Adhésions des agents

1 - Est-ce qu'il y a des délais de stage ?

Si l'agent adhère au dispositif dans les 6 mois suivant la souscription de l'employeur à la convention de participation ou dans les 6 mois suivants son arrivée dans la collectivité, il n'y aura pas de délai de stage. Si l'agent n'adhère pas dans ces délais, 6 mois de stage lui sera appliqué. Il cotisera mais n'aura pas de couverture. L'adhésion est effective le 1^{er} du mois qui suit (attention aux dates d'envoi des bulletins d'adhésion agents).

Exemple année 2024 : souscription collectivité au 1^{er} janvier 2024 : l'envoi d'un bulletin d'adhésion agent au cours du mois de juin sera considéré comme tardif car l'adhésion prendra effet au 1^{er} juillet 2024. Un délai de stage lui sera appliqué.

2 - Y a-t-il des questionnaires médicaux ?

Il n'y a pas de questionnaires médicaux pour les agents souhaitant adhérer au dispositif.

3 - Un contrat groupe est déjà existant au sein de notre collectivité, les agents pourront-ils être repris dans le contrat sans questionnaire de santé et qu'en est-il des agents de ce contrat actuellement en arrêt (carence, questionnaire de santé lors de la bascule dans le nouveau contrat collectif) ?

Soit le contrat arrive à son terme au 31 décembre 2023 soit il faut le résilier, votre résiliation emporte résiliation de tous les contrats des agents. La souscription au nouveau contrat porté par le CDG 35 n'entraîne pas souscription des agents, ils auront la possibilité d'adhérer individuellement.

Concernant les agents en arrêt au 1^{er} janvier 2024, il faut vérifier dans le contrat actuel quelles sont les obligations de l'assureur au terme du contrat, est ce qu'il continue à indemniser les agents en arrêt même au terme du contrat ? C'est normalement le cas. Normalement, l'agent continue d'être indemnisé par l'ancien assureur et pourra adhérer au nouveau contrat à l'issue d'une reprise du travail d'au moins 30 jours.

4 - Si les agents reprennent après plus d'un an, devront-ils remplir un bulletin d'adhésion avant le 1er janvier 2024 quand même ?

Le bulletin d'adhésion doit être rempli avant le 1^{er} janvier. L'assureur attend la reprise du travail pour déclencher l'effectivité de l'adhésion. Si l'agent ne le fait pas dans les 6 mois suivant la souscription de l'employeur, il sera soumis à un délai de stage de 6 mois.

5 - En cas de mobilité, que devient la couverture des agents ?

Une garantie de portabilité est prévue, les agents sont accueillis dans la nouvelle collectivité et peuvent conserver leur contrat avec les garanties actuelles mais sans participation tant qu'ils sont sur un contrat différent de celui pour lequel la collectivité participe ou si la collectivité participe pour des contrats labellisés.

6 - Pour un agent sur deux collectivités, les deux collectivités doivent elles adhérer ?

L'agent doit choisir un des deux contrats pour éviter le risque de cumul d'assurance mais bien vérifier avec l'assureur qu'il est couvert pour les deux contrats.

7 - Pour un agent employé par une collectivité et une entreprise privée ?

L'agent est automatiquement couvert par l'employeur privé mais pour le salaire qu'il perçoit dans le privé. Il faut donc qu'il s'assure pour couvrir le salaire versé par la collectivité.

8 - Quels sont les bénéficiaires du contrat ?

Tous les agents pourront y adhérer, qu'ils soient titulaires, contractuels de droit public ou de droit privé.

9 - Comment les agents pourront adhérer ?

Les agents devront d'abord résilier leur contrat actuel avant le 31/10/2023. Ils pourront ensuite adhérer individuellement à la convention de participation selon la procédure définie par Territoria Mutuelle.

10 - Si on adhère déjà chez Territoria Mutuelle à titre individuel, il faut bien respecter la procédure de résiliation ?

La procédure est facilitée pour les agents déjà adhérents chez Territoria Mutuelle via un contrat labellisé. Il suffit de préciser sur son bulletin d'adhésion individuel (BAI) le numéro de contrat actuel qui permet à Territoria de clôturer le contrat précédent la veille de la prise d'effet du nouveau contrat.

11 - Une personne qui n'aurait pas été dans les délais pour résilier. Comment cela se passe-t-il ?

La personne conserve le bénéfice de son contrat actuel pendant 1 an et devra résilier l'année suivante.

12 - A partir de quel temps de travail faut-il sensibiliser un agent contractuel à adhérer (qui est donc couvert par la CPAM pour certains types d'arrêts de travail ? maladie ordinaire, grave maladie..) ?

Le contrat intervient en complément des IJ de la sécurité sociale, l'agent a donc un intérêt à adhérer dès qu'il a généré des droits auprès de la sécurité sociale (si moins de 150 heures, pas d'indemnité journalière donc pas de prévoyance, les plus de 150 heures ont un droit aux indemnités journalières, la prévoyance interviendra donc). Le contrat intervient également si l'agent a généré des droits auprès de son employeur soit dès le 4^{ème} mois de présence dans la collectivité.

13 - Pour l'adhésion des contractuels, il y a-t-il une notion d'ancienneté pour pouvoir adhérer ?

Vous ne pouvez pas conditionner l'adhésion des contractuels à leur ancienneté.

14 - Que faire si l'agent refuse l'adhésion au contrat ?

Il est recommandé de matérialiser la date de l'information effectuée à l'agent (liste d'émargement : attention un délai de stage s'applique en cas d'adhésion tardive) et, pour l'agent qui refuse d'adhérer de lui demander un courrier de refus (cf modèle en ligne sur le site du CDG).

15 - Comment seront prélevées les cotisations ?

Un fichier de précompte sera accessible à la date déterminée par la collectivité dans l'espace employeur de Territoria Mutuelle.

La cotisation du mois de janvier par exemple est appliquée sur la paie du mois de janvier.

VIII - Gestion des indemnités

1 - Comment cela se passe-t-il si le RI est payé annuellement alors que la cotisation est mensuelle ?

A la demande de prestations, il y a reconstitution du RI sur la base des douze derniers mois par l'assureur qui verse la prestation en fonction du pourcentage de RI assuré par l'agent. Le CIA n'est toutefois pas indemnisé au titre d'un contrat prévoyance car il est lié à la manière de servir.

2 - Le CIA est-il indemnisé par l'assureur ?

Le CIA étant lié au « service fait », il n'est pas inclus dans l'assiette de cotisation de l'agent et n'est pas indemnisé par l'assureur. La même logique s'applique à la prime de fin d'année.

3 - Le CTI est-il indemnisé par l'assureur ?

Le CTI est bien couvert par l'assureur. Il est inclus dans l'assiette de cotisation et indemnisé au titre du traitement indiciaire.

4 - L'indemnité compensatrice de la CSG est-elle indemnisée par l'assureur ?

L'indemnité compensatrice de la CSG est bien incluse au titre du traitement indiciaire

5 - Le maintien de salaire sera t'il directement versé sur le salaire ou bien directement à l'agent ?

Le maintien de salaire est versé directement à l'agent sur son compte bancaire.

6 - Les indemnités journalières versées sont-elles imposables ?

Les IJ ne sont pas imposables car la cotisation étant sur le brut il y a déjà une imposition sur la cotisation (principe de l'impossibilité d'une double imposition).

7 - En passant par la convention de participation du CDG35, le service RH restera-t-il le seul interlocuteur pour la gestion des dossiers ?

Quand il y a une déclaration d'arrêt de travail, la collectivité saisit la demande de prestations sur l'extranet mis à disposition par Territoria Mutuelle. Cette déclaration se fait à compter du passage à demi-traitement.

8 - Quel est le rôle du CDG et celui de la collectivité dans la gestion de la convention de participation ?

Le CDG a assuré les démarches de procédure liées à la mise en concurrence des assureurs. Il assurera un suivi de l'équilibre du contrat tout au long de la convention de participation mais n'en sera pas gestionnaire. Il sera également l'interlocuteur en cas d'adhésions de collectivités postérieures au 1^{er} janvier 2024.

Les collectivités assurent la gestion quotidienne. Elles devront saisir les arrêts et les derniers bulletins de salaires lors du passage à demi-traitement sur l'extranet mis à disposition par Territoria Mutuelle et communiquer à l'agent les éléments nécessaires pour sa demande d'indemnisation.