



La prévoyance

PROPOSEZ À VOS AGENTS UNE PROTECTION CONTRE LES ALÉAS FINANCIERS LIÉS À L'INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

Les aléas de santé exposent les agents à des risques financiers majeurs : en cas d'arrêt maladie se prolongeant, les agents peuvent perdre la moitié voire la totalité de leur traitement. L'employeur peut aider les agents à accéder à une garantie maintien de salaire pour ne pas risquer la précarité.

POURQUOI ET COMMENT PARTICIPER À LA PROTECTION SOCIALE DES AGENTS ?

Participer : un levier social et managérial pour les collectivités

En matière de ressources humaines, la participation constitue un enjeu managérial. Avec la participation c'est un nouveau champ de collaboration, de discussion et de négociation qui s'ouvre avec les organisations syndicales permettant d'enrichir le dialogue social. Dans un contexte de recrutement de plus en plus concurrentiel de personnels qualifiés, la contribution de l'employeur à la protection sociale peut faire la différence.

Quel mode de participation choisir ?

Les collectivités ont deux possibilités pour mettre en place la participation :

CONTRIBUER AUX CONTRATS « LABELLISÉS »

Dans le cadre de la labellisation, l'employeur n'opère aucune opération de sélection entre les différents opérateurs. Le label est délivré par un organisme tiers habilité par l'autorité de contrôle prudentiel. Le label est accordé aux contrats et règlements pour une durée de 3 ans (liste de ces contrats sur collectivites-locales.gouv.fr). Si la collectivité opte pour cette solution, elle doit accorder sa participation à l'ensemble des contrats labellisés.

SÉLECTIONNER DES OPÉRATEURS DANS LE CADRE D'UNE CONVENTION DE PARTICIPATION

Si l'employeur n'entend sélectionner qu'un seul opérateur, il doit alors engager une procédure spécifique d'appel à concurrence qui bénéficiera alors de l'exclusivité de la participation. L'adhésion à cette convention est facultative pour les agents. La convention de participation est conclue pour une durée maximale de 6 ans. Afin d'aider les collectivités à mettre en place une convention de participation, le centre de gestion du Doubs a sélectionné un contrat-cadre mutualisé.



Comment déterminer le montant de la participation ?

Il convient dans un premier temps de déterminer l'enveloppe budgétaire susceptible d'être affectée à cette participation.

Dans un second temps, il convient de fixer les modalités de répartition de cette enveloppe entre les risques et entre les agents.

L'enveloppe pourra être répartie selon l'une des 3 modalités suivantes :

Une participation fixe par agent

Dans ce cas, la participation sera fixée à X € mensuel brut par agent, sans que ce montant puisse être supérieur au montant de la cotisation due par l'agent.

Une participation modulée en fonction de la rémunération des agents

Dans ce cas, la participation pourra être modulée en fonction :

- des indices de rémunération des agents : il conviendra alors de définir un barème indiciaire
- du traitement brut mensuel des agents : il conviendra alors de définir un barème de traitement
- du montant d'impôt sur le revenu soumis au barème des agents : il conviendra alors de définir un barème d'impôt

Une participation modulée en fonction de la situation financière et familiale des agents

La participation pourra être modulée en fonction

- de la grille tarifaire du prestataire des agents et des revenus
- du quotient familial des agents : il conviendra alors de définir un barème de quotient familial

Remarques :

La cotisation de l'agent étant déterminée par un pourcentage appliqué au traitement, lorsque la participation est fixe, le montant restant à la charge de l'agent est automatiquement modulé en fonction de ses revenus.

La participation de l'employeur est en tout état de cause limitée par la dépense réellement engagée par l'agent. Ainsi, la somme versée au titre de la participation ne peut en aucun cas être supérieure à la cotisation réellement engagée par l'agent.

La participation financière des employeurs publics est assujettie à la CSG et à la CRDS et soumise à l'impôt sur le revenu.

LE CONTRAT SÉLECTIONNÉ PAR LE CENTRE DE GESTION

Au terme de la consultation menée par le centre de gestion c'est le groupement SOFAXIS / CNP qui a été retenu.

Le contrat est souscrit pour une durée de 6 ans, soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Ce que couvre le contrat

Le contrat prévoit une garantie de base et des options laissées au choix de l'agent.

La garantie de base couvre :

- Incapacité : compléter le demi-traitement statutaire versé par l'employeur public ou les indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas de congé de maladie ordinaire, de congé longue maladie, de congé longue durée, congé de grave maladie ou de disponibilité d'office
- Invalidité : verser une rente en cas d'invalidité permanente survenue avant l'âge légal de départ à la retraite

Options au choix de l'agent :

- Capital décès, perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) : verser un capital en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie
- Rente éducation : verser une rente d'éducation à chaque enfant à charge en cas de décès ou de PTIA de l'agent
- Minoration retraite : couvrir, via une rente viagère, la perte de retraite due à une cessation anticipée d'activité consécutive à une invalidité survenue avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite

Tarifs

Les tarifs, avant participation de l'employeur sont les suivants :

BASE	Incapacité et invalidité	1,23% du traitement*	* Pour la garantie de base : l'assiette de cotisation est composée à minima du traitement brut indiciaire et de la NBI (nouvelle bonification indiciaire) et optionnellement au choix de la collectivité des éléments de régime indemnitaire susceptibles d'être perdus en cas de congés à l'exclusion du CIA (complément indemnitaire annuel). Pour les options : l'assiette de cotisation est composée du traitement brut indiciaire et de la NBI
OPTIONS (AU CHOIX DE L'AGENT)	Capital décès et PTIA	0.30% du traitement*	
	Rente éducation	0,42% du traitement*	
	Minoration retraite	0.35% du traitement*	

L'assureur s'engage à maintenir ces taux pendant 3 ans.

EXEMPLES :

Un agent choisit la base seule, il assure un traitement de 1500€, sa cotisation mensuelle s'élève à $1500 \times 1,23\% = 18,45\text{€}$. Si son employeur participe à hauteur de 10€/mois, il reste à sa charge 8,45€.

Un agent choisit, en plus de la base, toutes les options, il assure un traitement de 1500€, son taux de cotisation s'élève à 2.30% (taux base + taux options), sa cotisation mensuelle est de $1500 \times 2,30\% = 34,5\text{€}$. Si son employeur participe à hauteur de 10€/mois, il reste à sa charge 24,5€.

Adhérer au contrat porté par le centre de gestion c'est s'assurer d'adhérer à un contrat qui répond aux critères de responsabilité et de solidarité. C'est aussi, proposer des solutions adaptées aux besoins des agents territoriaux tout en bénéficiant d'une plus grande stabilité des tarifs sur la durée du contrat.



COMMENT ADHÉRER AU CONTRAT GROUPE ?

1. SAISINE DU COMITÉ TECHNIQUE (CT)

- SAISIR LE COMITÉ TECHNIQUE SUR LE MODE ET LES MONTANTS DE PARTICIPATION

 VOS MODÈLES, VOS OUTILS
[Formulaire de saisine](#) à envoyer à capct@cdg25.org

2. DÉLIBÉRATION DE LA COLLECTIVITÉ

- DÉLIBÉRER SUR LE MODE ET LES MONTANTS DE PARTICIPATION


 VOS MODÈLES, VOS OUTILS
Délibération ([modèle](#)) à envoyer à contrat.groupe@cdg25.org

3. ADHÉSION DE LA COLLECTIVITÉ

- SIGNER LES DOCUMENTS CONTRACTUELS QUI VOUS AURONT ÉTÉ TRANSMIS PAR L'ASSUREUR

4. INFORMATION DES AGENTS

- COMMUNIQUER AUX AGENTS LA PLAQUETTE DE PRÉSENTATION DU CONTRAT
- TRANSMETTRE AUX AGENTS LE BULLETIN D'ADHÉSION TRANSMIS PAR L'ASSUREUR
- LES AGENTS ADHÉRENTS À UN AUTRE CONTRAT PRÉVOYANCE QUE CELUI PROPOSÉ PAR LE CENTRE DE GESTION DEVRONT RÉSILIER LEUR CONTRAT

 VOS MODÈLES, VOS OUTILS
[Plaquette de présentation du contrat](#)
[Modèle de lettre de résiliation](#)

5. ADHÉSION DES AGENTS

- TRANSMETTRE À L'ASSUREUR LES BULLETINS D'ADHÉSION INDIVIDUELLE

RÉFÉRENCES

> [Loi n° 84-53](#) du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

> [Décret n° 2011-1474](#) du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents