



Version 1 – mise à jour le 23 août 2024

Foire aux questions : Mise en place des contrats de prévoyance

Le niveau de garantie de base :

1. **En tant qu'employeur public, puis-je choisir entre 90 % ou (90 % + garantie Décès) pour le niveau de couverture de mes agents ?**

Le niveau de couverture des risques en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité est bien soumis à votre choix : 90 % ou (90 % + garantie décès) du revenu net imposable de vos agents (TI + NBI + RI).

2. **Aurais-je la possibilité de modifier le niveau de garantie pour mes agents en cours de contrat ?**

Il sera possible de modifier le niveau de garantie choisie lors de la mise en place du contrat de prévoyance à chaque échéance annuelle dans le respect du préavis contractuel. Toute demande de modification de niveau de garantie devra être soumise à l'approbation préalable de l'organisme assureur. Il est à noter que l'indemnisation des agents en arrêt à la date d'effet du nouveau niveau de garantie restera basée sur le niveau de garantie en vigueur à la date de survenance de l'arrêt initial.

3. **Mes agents peuvent-ils bénéficier d'un meilleur taux de couverture que celui que j'aurai choisi en tant qu'employeur public ?**

Vos agents ne peuvent pas aller au-delà du taux que vous aurez choisi avec une option ou une garantie complémentaire.

4. **Sur quel montant s'applique ma participation employeur ?**

Votre participation employeur minimale de 50 % s'applique sur la cotisation acquittée par votre agent au titre du régime de base. Si vous avez choisi une garantie à (90 % + garantie décès), la participation s'appliquera sur la cotisation correspondant à cette couverture.

Les options

5. **Est-ce qu'un agent peut choisir librement une ou plusieurs options ? Sont-elles également modifiables comme il le souhaite ?**

Un agent peut choisir librement de souscrire à une ou plusieurs options lors de la mise en place du contrat : décès, perte de retraite consécutive à une invalidité, maintien du régime indemnitaire.

Il lui sera toujours possible de résilier une option souscrite à échéance annuelle.

Il peut souscrire une option en cours d'exécution du contrat de prévoyance à échéance annuelle de celui-ci.

6. Est-ce que l'option perte de retraite concerne tous les agents ?

L'option perte de retraite ne concerne que vos agents relevant de la CNARCL. En effet, pour les agents IRCANTEC, les trimestres d'invalidité sont pris en compte par la Sécurité Sociale pour le calcul de la pension de retraite. Il n'y a donc pas de perte de retraite pour ces agents.

7. Est-ce que les options sont soumises à ma participation en tant qu'employeur ?

Les options restent entièrement à la charge de vos agents et ne sont pas soumises à votre participation en tant qu'employeur.

Si vous souhaitez toutefois participer à la prise en charge des options, votre participation à ces options entre dans le cadre des revenus imposables de vos agents (ce qui n'est pas le cas pour votre participation au régime de base) et fait l'objet d'un assujettissement à charges sociales supérieur.

L'adhésion des agents et les dispenses d'adhésion

8. Quels sont les agents bénéficiaires du contrat collectif de prévoyance ?

L'ensemble des agents que vous employez et rémunérez qu'il s'agisse des fonctionnaires affiliés à la CNARCL ou du personnel affilié au régime général de la sécurité sociale, dès lors qu'ils ont une présence effective de plus de 6 mois dans la collectivité (constatée sur une durée globale de 1 an) ou que la durée du contrat liant l'agent à la collectivité est supérieure à 6 mois devront adhérer au contrat collectif de prévoyance.

Les agents contractuels, qui ont moins de 6 mois de présence au total dans votre collectivité peuvent être affiliés si le comité social territorial a émis un avis dans ce sens (décision à venir).

Dès lors que la durée du contrat liant votre agent à votre collectivité est supérieure à 6 mois, votre agent doit adhérer à votre contrat prévoyance dès son 1^{er} jour de travail au sein de vos services.

9. Comment sont gérées les situations de vos agents qui travaillent pour plusieurs collectivités ?

S'agissant de la prévoyance à adhésion obligatoire, vos agents qui travaillent pour plusieurs collectivités seront affiliés aux contrats de chacun de leurs employeurs.

Les cotisations étant assises sur la rémunération, elles sont proportionnelles aux rémunérations perçues par les agents auprès de chaque employeur.

La participation de chaque employeur sera versée sur le bulletin de salaire de l'agent et sa cotisation sera également prélevée sur le bulletin de salaire.

10. Comment se passe l'adhésion pour vos agents à temps partiel (80 % et 90%) ou à temps non complet ?

Vos agents à temps partiel ou à temps non complet seront affiliés au contrat de votre collectivité au 1^{er} janvier 2025 sous réserve qu'ils soient en activité à cette date. Les cotisations seront proportionnelles aux rémunérations perçues.

11. Que se passe-t-il pour les agents qui sont en arrêt maladie à la date d'entrée en vigueur du contrat de prévoyance collectif à adhésion obligatoire ?

Tant que vos agents sont en arrêt, ils ne peuvent pas adhérer au contrat de prévoyance collectif. Ils seront intégrés au contrat automatiquement après une reprise d'activité de 30 jours consécutifs dans votre collectivité.

Si ces agents avaient souscrit un contrat de prévoyance individuel, il ne faut surtout pas qu'ils le résilient et ce afin de continuer à bénéficier de la couverture. Ils pourront résilier leur contrat individuel à l'issue de la reprise d'activité de 30 jours consécutifs.

Si ces agents sont en arrêt de travail alors qu'ils avaient déjà engagé leur procédure de résiliation de contrat individuel, ils doivent en informer leur assureur en demandant à annuler leur demande de résiliation. Ils devront déclarer leur arrêt de travail auprès de leur assureur pour être indemnisé.

12. Comment seront indemnisés mes agents en arrêt de travail au 31 décembre 2024 et qui auront des prolongations sur 2025 ?

S'ils n'étaient pas adhérents à un contrat de prévoyance, ils devront attendre leur reprise d'activité pour pouvoir adhérer.

S'ils étaient adhérents à un contrat individuel et qu'ils ont déjà résilié ce dernier, l'indemnisation est déterminée dans les conditions particulières du contrat et doit normalement se poursuivre tant qu'ils n'ont pas repris leur activité.

S'ils étaient adhérents à un contrat individuel et qu'ils ne l'ont pas encore résilié, il convient de le poursuivre jusqu'à la reprise d'activité.

S'ils étaient adhérents à un contrat collectif, l'indemnisation sera poursuivie par l'assureur titulaire du contrat lors de l'arrêt de l'agent.

Pour les arrêts liés à une rechute, lorsque l'agent était assuré dans le cadre d'un contrat collectif, c'est l'ancien contrat qui prend en charge l'indemnisation liée à une rechute. Si l'agent était assuré à titre individuel, c'est le nouvel assureur qui prend en charge l'indemnisation.

13. Qu'en est-il de l'adhésion de vos agents en congé maternité à la date de mise en place du contrat de prévoyance obligatoire ?

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité et l'agent perçoit l'intégralité de sa rémunération. Il sera donc affilié automatiquement au 1^{er} janvier 2025.

14. Qu'en est-il de l'adhésion de vos agents disponibilité d'office, disponibilité pour convenances personnelles, congé parental à la date de mise en place du contrat de prévoyance obligatoire ?

Ces agents ne touchent plus de salaire de la collectivité. En l'absence de feuille de paie, il est impossible de prélever une cotisation, et le contrat de prévoyance est sans objet puisqu'il n'y a plus de rémunération à garantir.

15. Si un agent part de ma collectivité alors que celui-ci est en arrêt maladie ?

Tant que l'agent est en arrêt de travail, dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire, l'organisme assureur continuera de l'indemniser sur la base de son salaire de référence déclaré à la date de survenance de son arrêt de travail initial.

16. Quand un agent a un contrat de prévoyance individuel, peut-il le garder et fournir une attestation d'adhésion à un autre contrat maintien de salaire ?

Dans le cadre de la mise en place d'un contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire, vos agents qui ne seront pas en arrêt auront l'obligation d'adhérer. Toutefois, vos agents qui le souhaiteraient pourront conserver en parallèle un contrat individuel sans votre participation employeur. Néanmoins, le fait de conserver un contrat individuel pour garantir les risques Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité ne présentera aucun intérêt pour les agents, dans la mesure où ces risques seront garantis par le contrat collectif à adhésion obligatoire.

Les résiliations des contrats en cours

17. Si mes agents étaient couverts par un contrat individuel de prévoyance, est-ce à eux de résilier leurs contrats ?

Oui, il revient à vos agents de résilier leur contrat individuel dans le délai de préavis prévu par le contrat. Un modèle de courrier de résiliation est téléchargeable sur le site internet du Centre de Gestion.

Pour leur permettre de résilier, vous devez également leur fournir une attestation employeur indiquant leur adhésion à un contrat collectif obligatoire. Le modèle de courrier est également téléchargeable sur le site du Centre de Gestion.

18. Si nous adhérons à un contrat collectif à adhésion facultative, est-ce que les agents qui ont souscrit individuellement doivent également résilier ?

Non, la résiliation de votre contrat collectif à adhésion facultative par l'employeur vaut pour l'ensemble de vos agents qui l'ont souscrit. Ils n'ont donc rien à faire individuellement.

19. A quel moment les agents qui sont en arrêt maladie doivent-ils effectuer leur résiliation ?

Les agents en arrêt maladie ne doivent pas résilier leur contrat afin de continuer à être couvert lors des périodes à demi-traitement. Ils pourront résilier lors de leur adhésion au contrat collectif, après une période de reprise d'activité de plus de 30 jours consécutifs.

20. Un agent qui est en disponibilité, en congé parental, en congé maternité doit-il effectuer sa résiliation ?

Un agent en disponibilité pour raison personnelle ou en congé parental sera affilié automatiquement à sa reprise d'activité. Il peut donc effectuer sa résiliation en respectant le délai de résiliation prévu par son contrat.

Un agent en congé maternité est considéré comme étant en activité et perçoit l'intégralité de sa rémunération. Il sera donc affilié automatiquement au 1^{er} janvier 2025 et devra résilier son éventuel contrat individuel en respectant le délai de résiliation prévu par son contrat.

21. Existe-t-il comme dans le secteur privé des dérogations permettant à un agent d'être dispensé d'adhérer au contrat collectif à adhésion obligatoire et de conserver leur contrat individuel de prévoyance ?

L'article 2.10.2 de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 dispose que chaque employeur public peut prévoir, sous réserve de la mentionner dans l'accord collectif local, une dispense d'affiliation au bénéfice des agents et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

Les agents remplissant les conditions de cette dérogation doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires ou à défaut d'une déclaration sur l'honneur de l'agent, auprès de l'employeur qui conservera les demandes de dispenses et les justificatifs ou déclarations y afférents.

Les cotisations et prestations

22. Quelles sont les éléments de rémunération pris en compte dans les cotisations et la couverture prévoyance ?

Tous les éléments fixes de rémunération seront intégrés dans les assiettes de cotisations et de prestations.

Ainsi, tous les éléments qui relèvent du régime indemnitaire en plus de l'IFSE sont pris en compte : prime annuelle (ou 13^{ème} mois), CIA, prime Ségur, prime grand âge, CTI...

Les éléments variables de rémunération tels que les heures supplémentaires ou la prime de travail du dimanche, versés après service fait et non maintenus en cas d'arrêt maladie ou même de congés annuels, n'entrent pas dans l'assiette des prestations et ne sont pas soumis à cotisations.

23. La cotisation est-elle bien calculée sur la base de la rémunération de mon agent à plein traitement, même lorsque celui-ci est à demi-traitement ?

La cotisation est calculée sur la base du salaire réel perçu par votre agent. Si votre agent est en demi-traitement, sa cotisation sera calculée sur le salaire que vous lui versez à demi-traitement.

24. Lors du passage à demi-traitement en cas de CLM ou de CLD, est-ce que le salaire de référence inclut la part RI de mon agent ?

Lors du passage à demi-traitement en cas de CLM ou de CLD, le salaire de référence inclut la part de RI de l'agent, à concurrence de la garantie souscrite (90 % du salaire de référence net dans le cadre du contrat négocié par le CDG de la Marne).

25. Si mon agent bénéficie d'un avancement d'échelon au cours de son congé maladie, est-ce qu'il y aura une revalorisation de son indemnité prévoyance ?

L'indemnité prévoyance perçue par votre agent est calculée sur la base du salaire de référence cotisé à la date de survenance de son arrêt de travail. Son avancement d'échelon ne sera pas pris en compte dans l'indemnité prévoyance. Vous revaloriserez son traitement indiciaire et l'assureur ajustera son indemnité.

26. L'indemnité compensatrice de CSG entre-t-elle dans le champ du régime indemnitaire pour le calcul de la cotisation ?

L'indemnité compensatrice de CSG est incluse dans l'assiette de cotisations et de prestations.

Votre participation en tant qu'employeur

27. Sur quoi porte mon niveau de participation minimal en tant qu'employeur ?

Votre participation en tant qu'employeur porte sur la cotisation acquittée par vos agents au titre du régime de base à adhésion obligatoire.

Si votre participation est supérieure à 50 % de la cotisation acquittée par vos agents, ce sont les mêmes conditions de traitement fiscal et social de la participation qui s'appliquent.

28. Est-il possible de modifier mon niveau de participation en tant qu'employeur en cours de contrat ?

Vous pouvez modifier votre niveau en tant qu'employeur en cours de contrat, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à 50% des cotisations acquittées par les agents au titre du régime de base. Si vous disposez de votre propre CST, cette modification est soumise à l'avis de votre CST et devra faire l'objet d'une nouvelle délibération. Si vous relevez du CST départemental, vous devrez solliciter le CST départemental.

29. Un agent couvert par un contrat individuel de prévoyance, en arrêt de travail au moment de la mise en place du contrat collectif ne pourra pas intégrer le contrat collectif obligatoire. Dans ce cas, peut-il néanmoins bénéficier de la participation employeur à hauteur de 50 % minimum ?

Conformément à l'article 2.6.4 de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, les agents en arrêt de travail à la date d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire pourront bénéficier de la participation employeur pour poursuivre leur adhésion à leur contrat individuel labellisé de prévoyance complémentaire jusqu'à leur adhésion effective au contrat collectif de prévoyance complémentaire à adhésion obligatoire.