



Version 2 – mise à jour le 29 octobre 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. De plus, il vous faudra appliquer des règles d'assujettissement à charges de votre participation et de prise en compte ou non dans l'assiette des revenus imposables distinctes entre la participation au régime obligatoire et la participation aux options facultatives, entraînant par là-même, au-delà de l'impact budgétaire, une multiplication des écritures en paie et des difficultés de paramétrage.

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 égale ou supérieure à 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.

Pour vos agents contractuels, dont les apprentis, les contrats aidés et contrats de droit privé, l'adhésion au régime est subordonnée à une condition d'ancienneté qui ne peut pas excéder 6 mois. Vous pouvez réduire cette durée dans votre accord collectif local.

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. Les agents qui ont plusieurs CDD de manière discontinue sur l'année, devront adhérer dès que la durée totale de ces contrats est égale ou supérieure à 6 mois (constatée sur 1 année glissante).

Les agents contractuels et les apprentis ont la faculté de refuser d'adhérer au régime sous réserve de justifier par écrit et en produisant tous les documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garantie (incapacité temporaire de travail et invalidité).

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 indemnisés.

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

Pour adhérer, les agents doivent être en position d'activité au sens assurantiel (et donc pas en arrêt de travail).

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 que leur arrêt ne fait pas l'objet d'une requalification à effet rétroactif. A cet égard pour éviter tous risques de suspension des prestations par l'assureur individuel, il conviendrait que les agents concernés annulent la résiliation de leur contrat individuel (Cf. Question 11)

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.

Les agents en disponibilité d'office pour raison de santé (DORS) à la date de mise en place du contrat ne pourront pas adhérer car un agent en DORS n'est pas considéré comme étant en activité normale de service.

En cas de disponibilité d'office d'un agent adhérent au contrat, le versement d'une prestation complémentaire sous déduction de l'indemnité de coordination est prévu par le contrat d'assurance, si l'agent est déjà adhérent et dans la limite de 1095 jours d'arrêt à compter de la date de survenance de l'arrêt initial.

15. Qu'en est-il des agents à temps partiel thérapeutique ? quelle indemnisation ?

Les agents à temps partiel thérapeutique à la date d'effet du contrat collectif peuvent adhérer sans conditions. Toutefois, les garanties ne s'appliqueront que pour une maladie ou un accident différent de celui à l'origine du temps partiel thérapeutique.

16. 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.

17. 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 apprentis et les agents qui bénéficient d'un contrat à durée déterminée ont la faculté de refuser d'adhérer au régime sous réserve de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garantie. Il n'est toutefois juridiquement pas possible de participer à la cotisation des apprentis et des agents qui bénéficient d'un CDD, sont couverts par ailleurs et demandent à ce titre une dérogation d'adhésion.

18. Qu'en est-il des agents retraités qui poursuivent leur activité professionnelle ?

Les agents retraités poursuivant leur activité disposent d'un contrat de travail. Ils devront donc adhérer au contrat de prévoyance. En cas d'arrêt de travail donnant lieu à un 1/2 traitement, ils pourront bénéficier uniquement de la garantie incapacité temporaire de travail (car ils ne peuvent pas être en invalidité) et ce jusqu'à 67 ans.

19. Les agents qui cesseront leur activité au 1^{er} trimestre 2025 (retraite, fin de CCD de plus de 6 mois), doivent-ils quand même adhérer ?

S'agissant d'un contrat collectif à adhésion obligatoire, si l'agent fait partie de vos effectifs, il est affilié au contrat de prévoyance.

Les résiliations des contrats en cours

20. 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.

21. 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.

22. 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.

En tant qu'employeur, dans le cadre de l'accord collectif local, vous pourrez participer à la cotisation du contrat de ces agents dans les mêmes proportions que pour les agents adhérant au contrat collectif à adhésion obligatoire.

23. 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.

24. 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, notamment une copie de leur contrat individuel.

25. Les agents en détachement de la fonction publique d'Etat ou de la fonction publique hospitalière doivent-ils adhérer ? doivent-ils résilier leur contrat individuel ?

Tous les agents employés et rémunérés par la collectivité où l'établissement public, s'ils ne sont pas en arrêt de travail le 01/01/2025, seront automatiquement affiliés au régime de base du contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire. Les agents détachés de la FPH ou de la FPE doivent donc résilier leur contrat individuel.

26. Les agents en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) doivent-ils résilier leur contrat individuel ?

Un agent en CITIS ou un agent mis en retraite pour invalidité suite à CITIS doit rester adhérent à son contrat de prévoyance individuel. En effet, il ne pourra pas adhérer au nouveau contrat puisqu'il ne sera pas en situation d'activité au 1^{er} janvier 2025 et il ne sera pas indemnisé par le contrat collectif puisque résultant d'une pathologie dont la survenance est antérieure à la prise d'effet du contrat.

Les cotisations et prestations

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

Tous les éléments fixes, récurrents et réguliers de rémunération et qui subissent un abattement lors du passage à demi-traitement seront intégrés dans les assiettes de cotisations et de prestations : le traitement indiciaire brut (TIB), la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le régime indemnitaire et l'ensemble des primes liées à l'activité et/ou à la fonction.

Ainsi, tous les éléments fixes, récurrents et réguliers qui relèvent du régime indemnitaire en plus de l'IFSE sont pris en compte : prime Ségur, prime grand âge, CTI, bonus attractivité pour les assistants maternels, ... Le transfert prime points ainsi que l'indemnité compensatrice de CSG font également partie de l'assiette.

Les éléments variables de rémunération tels que les heures supplémentaires, heures complémentaires 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.

Le supplément familial de traitement (SFT) n'entre pas dans l'assiette de cotisations et prestations car le SFT est maintenu en cas d'arrêt maladie, tout comme l'indemnité de résidence.

La cotisation prévoyance est calculée sur la paie effective à compter du 1^{er} janvier 2025 (prise d'effet du contrat collectif de prévoyance). Les régularisations de rémunération qui concernent l'année 2024 ne sont pas à prendre en compte.

28. 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 l'assiette de rémunération perçue par l'agent en période d'activité à plein traitement, même lorsque celui-ci est à demi-traitement.

29. 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).

30. 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.

31. 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

32. 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.

Toutefois, le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement prévoit un montant minimal de participation de l'employeur de 7€ par mois dans la limite de la cotisation acquittée par l'agent (dans le cas d'une cotisation totale due par l'agent qui serait inférieure à 7 €, la participation couvrira la totalité de la cotisation sans pouvoir être supérieur à la cotisation). La réglementation ne prévoit pas que la participation puisse être proratisée en fonction du temps de travail.

33. 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.

34. Sur quelle base pouvons-nous moduler notre participation en tant qu'employeur ?

La modulation de votre participation ne peut porter que sur le niveau de revenus de vos agents. Pour simplifier la gestion et le paramétrage en paie, la recommandation est de considérer le salaire brut annuel.

35. 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.

36. Comment intégrer vos cotisations sociales en tant qu'employeur ?

En tant qu'employeur, vous devez verser à vos agents une participation nette minimale de 50 % de leur cotisation. Pour les agents qui relèvent de la CNRACL, vous devez réintégrer la

CSG/CRDS sans abattement, à hauteur de 9,7 %, et pour les agents qui relèvent de l'IRCANTEC, vous devez réintégrer la CSG/CRDS sans abattement, à hauteur de 9,7 % et le forfait social à hauteur de 8 % en paie pour obtenir la participation brute.

Le forfait social concerne les collectivités qui emploie 11 agents ou plus, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

Les accords collectifs locaux

37. Les accords collectifs locaux sont-ils nécessaires pour adhérer ?

L'ordonnance n°2021-175 du 17/02/2021 permet aux employeurs publics de mettre en place, depuis le 1er janvier 2022, des contrats collectifs à adhésion obligatoire, tant en matière de prévoyance que de frais de santé, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif signés par au moins 50 % des organisations syndicales représentatives au niveau auquel l'accord est conclu.

A cet égard, la PSC fait partie des domaines mentionnés à l'article 8 ter de l'ordonnance 2021-174 du 17/02/2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Dans l'attente de la transposition normative de l'accord national de juillet 2023, **un accord collectif local doit être signé pour toutes les collectivités employant plus de 50 agents.** Cet accord collectif local permet de formaliser :

- Le caractère obligatoire de l'adhésion et les éventuelles dispenses d'adhésion,
- Le choix du niveau de couverture pour vos agents,
- Votre niveau de participation en tant qu'employeur et sa modulation éventuelle.

38. Quels sont les organisations syndicales signataires de l'accord collectif local ?

L'accord collectif est signé par les organisations syndicales représentatives qui disposent d'au moins un siège dans votre CST. Pour être valide, l'accord doit être signé par les organisations syndicales représentant au minimum 50 % des suffrages exprimés à l'occasion dernières élections.

Il appartient à chaque organisation syndicale de mandater un(e) représentant(e) pour négocier et signer l'accord collectif. A cet égard, il n'est pas obligatoire que le signataire de l'accord siège en CST.

39. Que se passe-t-il si une collectivité ne signe pas d'accord collectif local ?

Une collectivité de plus de 50 agents qui ne signe pas d'accord collectif local ne pourra pas adhérer au contrat collectif de prévoyance.

En effet, la conclusion d'un accord collectif instituant la mise en place d'un contrat collectif à adhésion obligatoire est une condition juridique préalable au bénéfice du régime social de faveur, et à la non prise en compte de la participation employeur et de la cotisation payée par les agents dans l'assiette des revenus imposables des agents.

40. Combien d'exemplaires de l'accord collectif sont nécessaires ? a qui faut-il les transmettre ?

Il convient de signer à minima deux exemplaires originaux et de transmettre 1 exemplaire scanné au Centre de Gestion.

La vie du contrat

41. Tous les arrêts de travail de mon agent doivent-il être déclarés ?

Oui et ce, dès le premier jour, même s'ils ne donnent pas lieu à indemnisation pour permettre un décompte correct des droits. De même, un agent intercommunal doit fournir à tous ses employeurs, tous ses arrêts de travail

42. Si j'ai choisi la subrogation des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale pour mes agents relevant du régime général, suis-je obligé de mettre également en place la subrogation du versement des indemnités par l'assureur prévoyance ?

Non, l'assureur peut verser directement les indemnités journalières complémentaires aux agents et déclarer aux services fiscaux les montants versés.

Vous pouvez décider de subroger les IJSS et le versement des prestations de l'assureur indépendamment.