



LE CONTRAT PREVOYANCE

Maintien de salaire

Unité Assurances

**Service Protection
Sociale
Complémentaire**

2026-2031

Septembre 2025

Missions Facultatives
Innovation & Accompagnement

Sommaire

- | | |
|---|---------------|
| 1) Cadre juridique de la prévoyance dans la FPT | slide 3 |
| 2) Expertise du contrat | slide 4 |
| 3) Objectifs du contrat | slide 5 |
| 4) Maintien de salaire en fonction du statut de l'agent | slide 6 à 8 |
| 5) La participation employeur et ses enjeux | slide 9 et 10 |
| 6) Conditions d'adhésion et population assurable | slide 11 |
| 7) Garantie collective | slide 13 |
| 8) Garanties individuelles | slide 14 |
| 9) Exemple d'un agent en arrêt | slide 15 à 17 |
| 10) Evolution de la cotisation | slide 18 à 19 |
| 11) Gestion CDG & Convention de partenariat | slide 20 |
| 12) Nouvelle convention de partenariat | slide 21 à 22 |
| 13) Comment adhérer au contrat prévoyance? | slide 23 |
| 14) Pack Adhésion COLLECTIVITE | Slide 24 |
| 15) Outils mis à disposition (tarificateur) | Slide 25 |
| 16) Pack Adhésion AGENT | Slide 26 |
| 17) Réunion d'informations auprès des agents | Slide 27 |
| 18) Focus Contrat mutuelle santé | Slide 28 à 32 |

1. Cadre juridique de la prévoyance dans la Fonction Publique Territoriale



Décret n°2011-1474

- **Objectif principal:** Encadrer la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.
- **Nature de participation:** Facultative, selon des contrats labellisés ou conventions de participation
- **But :** Améliorer les garanties de santé et de prévoyance pour les agents de la FPT.



Décret n°2022-581

- **Garanties minimales :** couvre les risques d'incapacité de travail, d'invalidité.
- **Participation financière des employeurs :** participation minimale de 20% d'un montant de référence fixé à 35 euros par mois, soit 7 euros mensuels par agent.
- **Calendrier de mise en œuvre :** application à partir du 1er janvier 2025.

NOUVEAUTE



Accord collectif national 11/07/23

- **Objet :** Mise en place d'un **contrat collectif obligatoire** de **prévoyance** pour les agents territoriaux.
- **Participation de l'employeur :** au moins **50 %** de la cotisation.
- **Finalité :** Améliorer la protection des agents contre les risques d'incapacité et d'invalidité.
- L'accord a été intégré dans une proposition de loi, adoptée le 2 juillet 2025, dont l'application est prévue **au plus tard pour le 1er janvier 2029.**

2. Expertise du contrat

- Convention de participation renouvelée pour 6 ans à compter du 01/01/2026 au 31/12/2031
- Partenariat avec la MNT



Le contrat GROUPE

- Assistance d'un expert consultant tout au long de la procédure de remise en concurrence
- Effet de masse => Mutualisation départementale => Conditions tarifaires négociées => Garantissant l'équilibre et la pérennité du contrat

Les PLUS du contrat

- Contrat ouvert à tous les agents publics et sous statut privé et agents en arrêt de travail
- Protection des agents les plus exposés : pas de questionnaire médical



Le PILOTAGE du contrat

- Suivi régulier de votre sinistralité
- Pilotage via le Comité de Pilotage et de Suivi (Employeurs publics et Organisations syndicales)
- Analyse des impacts financiers du risque par un actuaire
- Copil absentéisme : volonté d'agir la santé au travail en lien, avec les services Assurances, santé et prévention



3. Objectifs du contrat



Maintenir le revenu

- Garantie un complément de rémunération en cas d'arrêt de travail et d'invalidité
- Préserver le foyer d'une double peine : problèmes de santé et difficultés financières liées à une baisse de revenus (50 % du traitement)
- Protéger les agents contre les aléas de la vie



Protéger l'agent

- Couvrir les longues maladies, CLM/CLD/CGM
- Sécuriser les situations personnelles
- Stabilité psychologique et morale



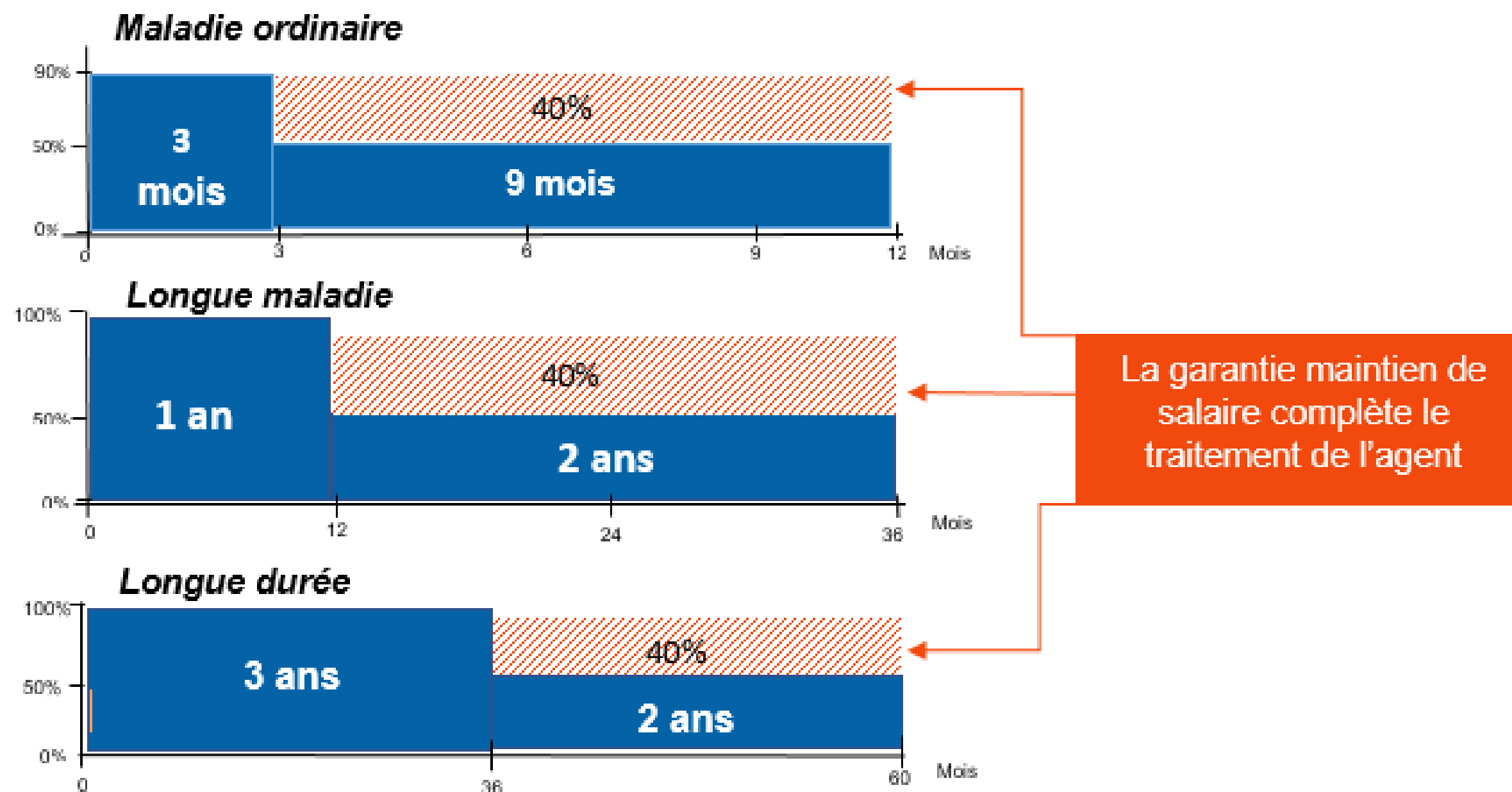
Mutualiser le risque

- Contrat collectif et solidaire
- Valorisation de la politique RH de la collectivité via la participation financière de l'employeur
- Accès à des garanties de qualité à tarif maîtrisé à l'instar d'une offre labellisée qui établit ses cotisations à titre individuel avec délai de stage donc moins protectrice pour les personnes les plus fragiles.

4. Maintien de salaire en fonction du statut de l'agent

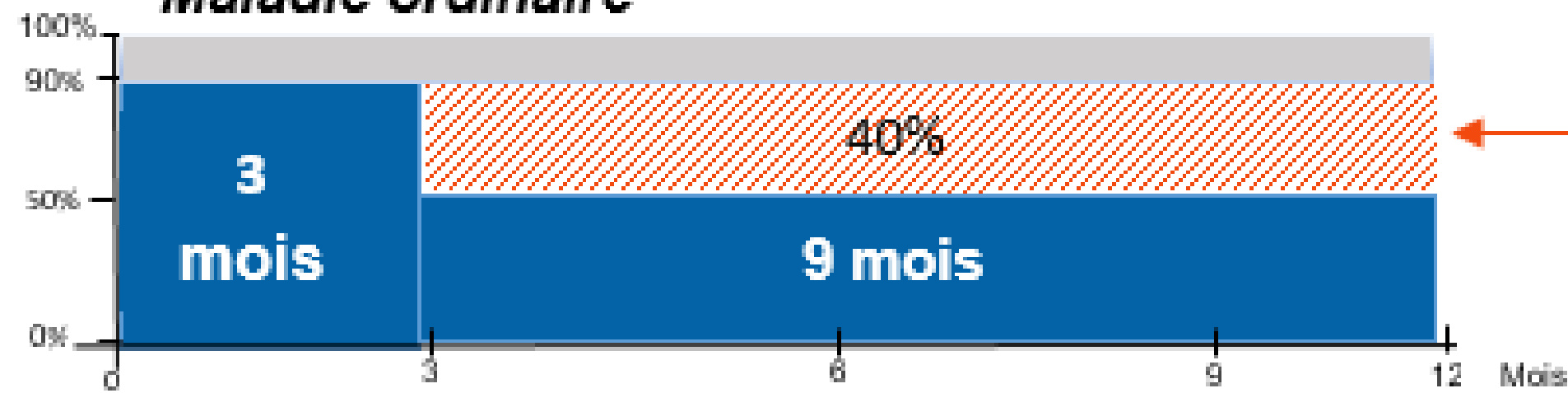
- ✓ Pour garantir des **revenus complémentaires** en cas d'arrêt de travail prolongé
- ✓ Le **statut actuel est insuffisant** pour protéger efficacement les agents
- ✓ Il existe un **risque réel de précarité**
- ✓ Le **passage à demi-traitement** est rapide et souvent méconnu des agents

Agents titulaires et stagiaires CNRACL

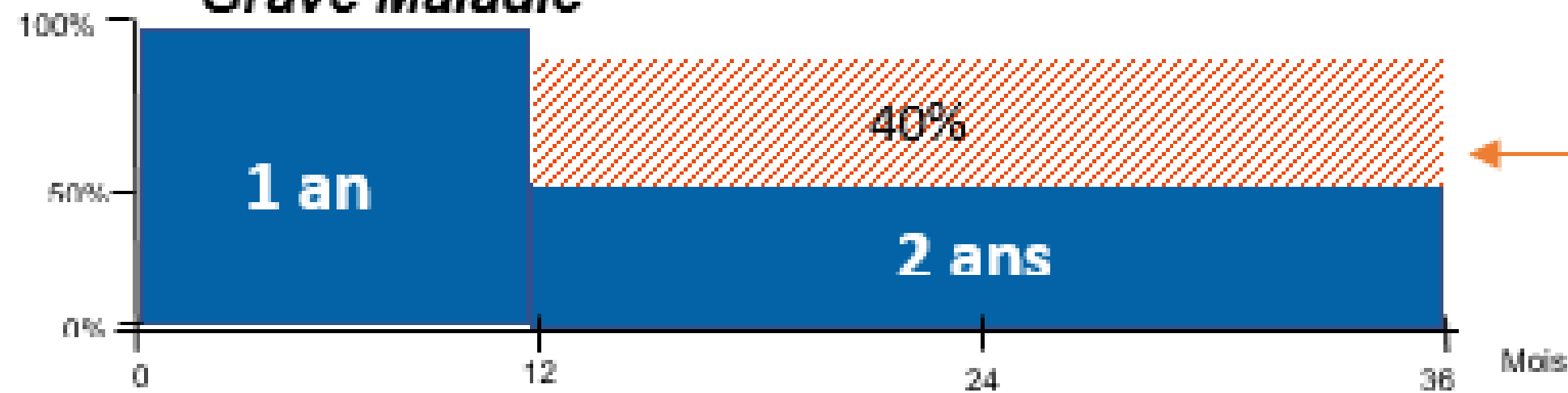


Agents titulaires ou stagiaires
IRCANTEC

Maladie ordinaire



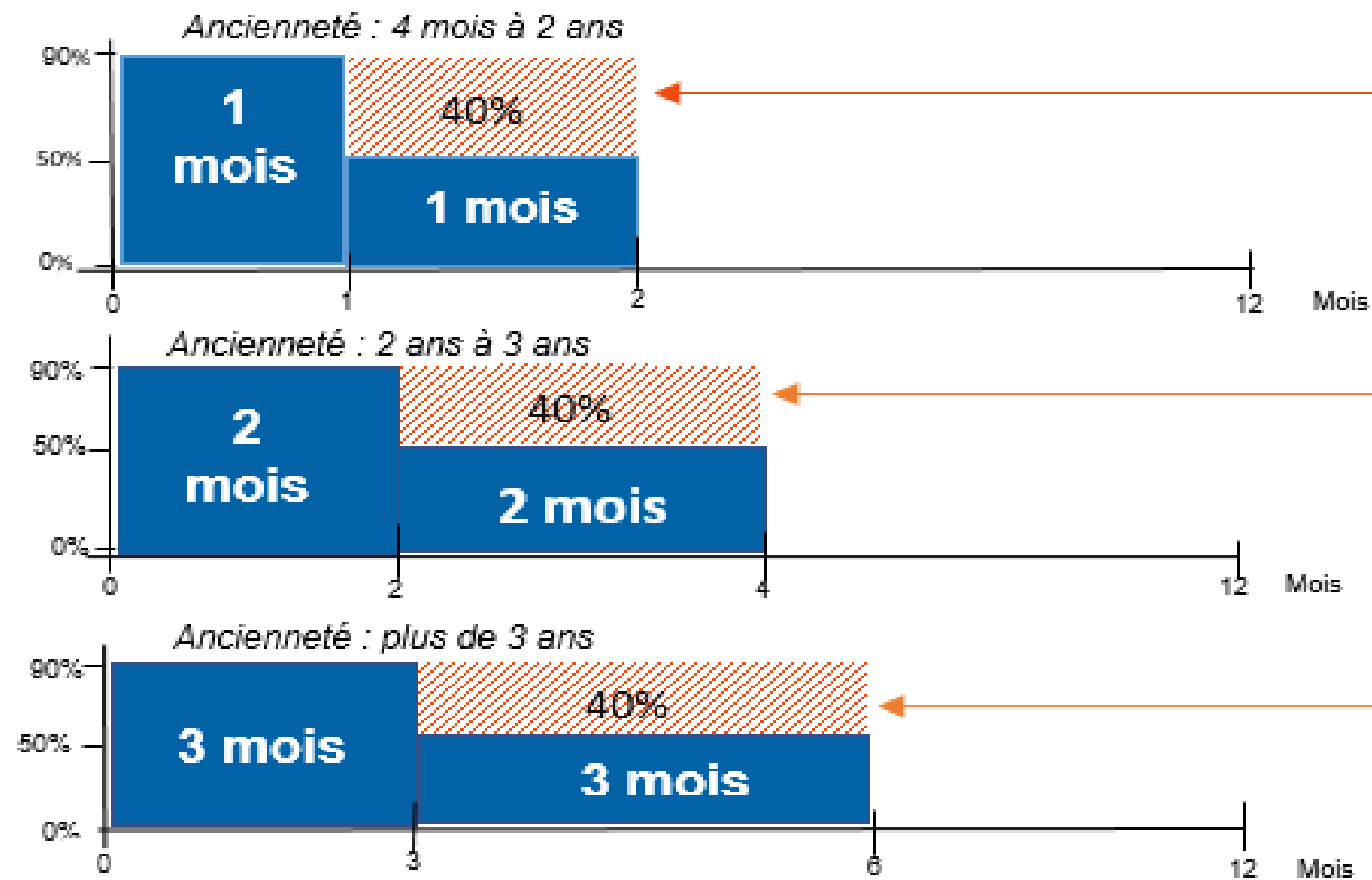
Grave Maladie



La garantie maintien de
salaire complète le
traitement de l'agent

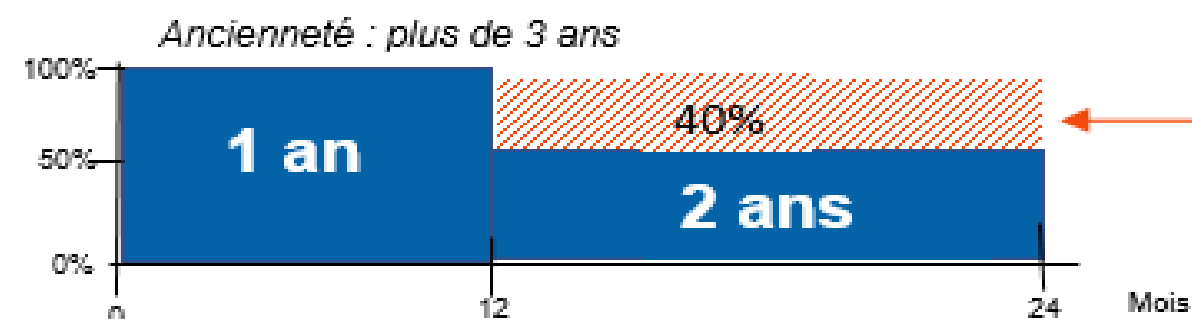
Agents contractuels

Maladie ordinaire



La garantie maintien de
salaire complète le
traitement de l'agent

Grave maladie



5. La participation employeur et ses enjeux

Une participation employeur indispensable pour une population exposée : obligation employeur

Les enjeux et principes de la prévoyance :

- Une **population vieillissante**, aux métiers variés, avec une **majorité dans la filière technique** et des **revenus souvent modestes**
- Une **couverture équitable**, sans distinction de revenus
- Un **financement solidaire**, favorisant l'adhésion du plus grand nombre
- Une **solidarité intergénérationnelle** au cœur du dispositif

- La participation doit être exprimée **en euros** (et non en pourcentage).
- Montant mensuel unitaire proposé par agent
(minimum légal : 7 €/mois/agent)
- Il est préconisé par :
 - Le Comité de Pilotage et de Suivi (CPS)
 - Le Comité Social Territorial (CST) du CDG représentant les collectivités dont l'effectif est inférieur à 50 agents par son avis du 23/06/2025 de :
 - **maintenir au minima le niveau de participation financière actuel dans les collectivités.**

6. Conditions d'adhésion et population assurable

Conditions d'adhésion

Situation	Sans condition	Après délai
Mise en place de la convention	Dans les 12 mois suivant la mise en place	Après 90 jours sans arrêt de travail
Nouveaux embauchés	Dans les 12 mois suivant la date d'embauche	Après 90 jours sans arrêt de travail
Agents en arrêt de travail (adhésion qui couvrira une nouvelle pathologie de celle qui est indemnisée par un précédent contrat)	Dans les 12 mois suivant la date d'embauche	Après 90 jours sans arrêt de travail

Population assurable

- * Fonctionnaires titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL
- * Fonctionnaires titulaires et stagiaires non affiliés à la CNRACL

- * Agents contractuels de droit public
- * Agents contractuels de droit privé

- **Le contrat actuel se termine au 31/12/2025 :**
- **Les garanties collectives et individuelles sont résiliées d'office**
- Vous n'avez aucune démarche de radiation à effectuer pour ce contrat.
- **Nous recommandons un nouveau contrat 2026-2031 :**
Pour le rejoindre :

↳ Les collectivités doivent délibérer pour l'adhésion à ce nouveau contrat

↳ Les agents devront souscrire pour le nouveau contrat



Taux de la convention
2019-2025

2,15%

7. Garantie collective

SOCLE DE BASE

INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL : 90% traitement net (taux : 1,10%)
+ INVALIDITÉ PERMANENTE : 90% traitement net (taux : 0,95%)

Taux : 2,05%

Assiette de cotisation : TBI + NBI + RI

Indemnisation : 90% du TBI + NBI + Régime indemnitaire brut (RI) :
plafond de base 40%
(primes mensuelles et régulières hors CIA)

Rente invalidité : Le montant de la rente mensuelle est calculée sur la base de 90 % du traitement de référence qu'aurait perçu l'agent s'il n'avait pas cessé son activité. La garantie est proportionnelle à son taux d'invalidité si celui-ci est inférieur à 50% (déduction faite des sommes perçues au cours de ce mois (pension d'invalidité CNRACL, pension ou rente d'invalidité ou d'incapacité de la Sécurité sociale ou de tout autre organisme).



8. Garanties individuelles : *possible pour les agents qui souhaitent compléter individuellement leur couverture (le financement de l'employeur est exclu)*

GARANTIES INDIVIDUELLES		
Assiette de cotisation : TBI + NBI + RI		
Minoration de retraite	0,39%	Capital de 5% du TB annuel / année invalidité
Décès/PTIA	0,25%	Capital de 100% du Traitement net annuel
OPTIONS INDIVIDUELLES		
Augmentation du plafond d'indemnisation (TBI + NBI)	0,27%	95%, soit 90% précité cf. garantie socle + 5% = 95%
Régime indemnitaire (TBI + NBI + RI) (En complément du plafond de base 40% ci-dessus visé – cf. garantie socle)	0,01%	à hauteur de 45% (soit 40% précité cf. garantie socle + 5%)
	0,07%	à hauteur de 90% (soit 40% précité cf. garantie socle + 50%)
	0,14%	à hauteur de 95% (soit 40% précité cf. garantie socle + 55%)

9. Exemple d'un agent en arrêt de travail



M. DUPUIS, agent territorial, 40 ans

Son revenu : TBI 2 000 € + NBI 50 € + Régime indemnitaire 300 €
= Total revenu brut 2 350 € / mois

Ses cotisations prévoyance :

Socle de base (Incapacité de Travail + Invalidité)

Contrat de base à 90 % = 2,05 %

Soit 2,05 % x 2 350 € = **48,175 € (Sans déduction de la participation employeur)**

*Données à titre
d'exemple, sans
valeur
contractuelle*

INCAPACITE DE TRAVAIL

**MALADIE : CMO Au 91ème jour ,
CLM, CLD, CGM (passage à demi-traitement)
(durée d'indemnisation max 1095 jours)**

Sur la base du traitement brut de l'agent à hauteur de 2 350 € Brut
soit un traitement net de 1883,49 €

La collectivité prendra en charge au titre du demi-traitement : 1025 € Brut (50 % du TBI + NBI) soit 813,54 € nets

La garantie de base prévoit une indemnisation à hauteur de 90 % du TBI+NBI et 40 % du RI
Le contrat MNT prévoit donc de rétablir 90 % du traitement net (hors primes) de l'agent (90 % de 1 627,08 € = 1 464,37 €)

L'agent percevra de la MNT 650,83 € au titre du traitement (TBI + NBI) (813,54 de l'employeur + 650,83 MNT = 1 464,37)

+ 102,56 € de la MNT au titre des primes (40 % de 256,41 € de primes nettes)

Total MNT = 753,39 €

**Total perçu par l'agent : 813,54 (1/2 traitement collectivité) + 753.39
= 1 566,93 €**



INVALIDITÉ

**Rente mensuelle selon le taux
d'invalidité retenu,
le contrat rétabli 90 % du
traitement**



M. DUPUIS, agent territorial, 40 ans

Son revenu : TBI 2 000 € + NBI 50 € + Régime indemnitaire 300 € = Total revenu brut
2 350 € / mois

*Données à titre
d'exemple, sans
valeur
contractuelle*

**M. DUPUIS, choisi la garantie
MINORATION DE RETRAITE**

Cotisation $2350\text{€} \times 0,39\%$
= 9,17€

MINORATION RETRAITE

Capital versé au passage en
retraite

5 % du traitement net annuel /
année d'invalidité

M Dupuis, agent territorial, 45 ans
reconnu en INVALIDITE à 45 ans
percera un capital correspondant
à 19 années d'invalidité (19 ans
entre 45 et 64 ans) x 5 % de son
traitement net annuel :

$1\,883.49\text{€} \times 12 = 22\,601 \times 5\% = 1\,130,09 \times 19$
= 21 471 €

**M. DUPUIS, choisi la garantie
DECES**

Cotisation $2350\text{€} \times 0,25\%$
= 5,88€

DÉCÈS

En cas de décès de M Dupuis, ses
bénéficiaires percevront un
capital correspondant à 100 % du
traitement net annuel

soit 22 601 €.

**M. DUPUIS avec la souscription de ces garanties peut
faire face à TOUS les aléas de la vie.**

- ❶ Il est en arrêt de travail : **INCAPACITE DE TRAVAIL**
- ❷ Son état de santé s'aggrave et il est reconnu inapte à
toutes fonctions à 46 ans : De 46 ans à 64 ans il percevra
une rente mensuelle : **INVALIDITE**
- ❸ A 46 ans il ne peut plus travailler il va moins cotiser pour
sa retraite : A la retraite (64 ans) Capital dû à l'invalidité :
MINORATION DE RETRAITE
- ❹ Il décède à l'âge de 65 ans : De 64 ans à 65 ans il aura
vécu avec le capital de la garantie MINORATION DE
RETAITE
Ses bénéficiaires vont percevoir le capital décès : **DECES**



M. DUPUIS, agent territorial, 40 ans

Son revenu : TBI 2 000 € + NBI 50 € + Régime indemnitaire 300 € = Total revenu brut 2 350 € / mois

Données à titre d'exemple, sans valeur contractuelle

L'indemnisation du régime indemnitaire de M DUPUIS dépend du mode de rémunération de sa collectivité :
↳ 3 situations peuvent exister dans les collectivités :

SITUATIONS	SOCLE DE BASE	GARANTIE RI à 45% SOIT 5% DE PLUS Taux de 0,01% du TBI + NBI +RI	GARANTIE RI à 90 % SOIT 50% DE PLUS Taux de 0,07% du TBI + NBI +RI	GARANTIE RI à 95% SOIT 55% DE PLUS Taux de 0,14% du TBI + NBI +RI
Coût de la garantie	48,17€ (sans PE) /mois	0,23€ / mois	1,64€/mois	3,29€/mois
PERTE DU RI	90% du TBI + NBI + RI 40%	La garantie la – favorable Option possible	La bonne garantie Option possible	La garantie + favorable Option possible
RI MAINTENU	90% du TBI + NBI + RI 40%	Pas besoin car PAS de perte du RI	Pas besoin car PAS de perte du RI	Pas besoin car PAS de perte du RI
RI SUIV LE DEMI-TRAITEMENT	90% du TBI + NBI + RI 40%	La + favorable Option possible	Pas besoin car prise en charge déjà à 90%	Pas besoin car prise en charge déjà à 95% en souscrivant au +5%

10. Evolution de la cotisation

- **Maintien du taux de cotisation sur 2 années** (avec engagement de non-résiliation pendant la durée du maintien)
- **Majoration du taux encadré**
- A compter du 1er janvier 2028, une évolution tarifaire sur le taux contractuel pourra être appliqué si celui-ci ne garantit par l'équilibre du contrat. Cette évolution interviendra dans le cadre de l'article 20 du décret N° 2011-1474 du 08 novembre 2011.
- D'une manière générale, elle s'appliquera si :
 - Aggravation de la sinistralité,
 - Evolutions réglementaires, fiscales et sociales qui impactent directement et impérativement le contrat

➤ Majoration du taux encadré

TABLEAU D'EVOLUTION DES TAUX DE COTISATION		
Périodes	Ratio P/C net de frais (Prestations sur cotisations HT)	Taux de majoration
Année 1	/	0%
Année 2	/	0%
Années 3 et suivantes	P/C < 100%	0%
	P/C < 110%	8%
	P/C < 120%	12 %
	P/C < 130%	15 %
	P/C > 130%	15%
Le P/C s'apprécie sur la base du compte de résultat cumulé depuis la date d'effet du contrat		

Retrouvez ces documents sur le
logiciel assurances.



PROCHAINEMENT :
<https://54.cdgplus.fr/gerer-les-contrats-dassurances/assurance-prevoyance/>

11. Gestion CDG & Convention de partenariat

- **Interlocuteur unique** et une équipe de gestionnaires dédiée,
- **Dématérialisation** des adhésions (EBA) et des prestations sur le logiciel assurances,
- **Suivi actif et fiable** des adhésions et des prestations,
- **Information en temps réel** du montant des virements sur le logiciel assurances,
- **Traitement** des prestations **sous 5 jours (à la date de réception par la MNT)**
- **Virement** du complément de salaire directement sur le **compte bancaire des agents**
- **Envoi d'un décompte de prestations mensuel** au domicile de l'agent et sur son

espace prévoyance

12. Nouvelle convention de partenariat

Retrouvez la convention : sur votre
espace collectivité sur AGIRHE

- Nouvelle cotisation
- Nouveau mode de facturation

ANNEE DE LA CONVENTION	MODE DE COTISATION	MODE DE FACTURATION
2019-2025	0,026% de la masse salariale de la collectivité	Application du taux dans la partie mission facultative
2026-2031	15€/ an / agent ADHERENT Si un seul agent forfait de 30€ (facture impossible à moins de 30€)	Facture établie par le CDG selon l'effectif constaté : Année de lancement 2026 : Effectif adhérent au 01/07/2026 Année suivante : Effectif adhérent au 31/12 pour la facturation de l'année N+1

➤ INFORMATION IMPORTANTE :

- ⇒ Veuillez à **annuler le taux de 0,026%** correspondant à la convention de partenariat prévoyance qui est appliqué sur les bulletins de salaires dans le cadre des missions facultatives à compter du 01/01/2026.
- ⇒ **Attention à ne PAS ANNULER** les autres taux des autres missions facultatives
- ⇒ Si vous avez des codes CHORUS obligatoires : n° d'EJ et/ou code service : les saisir lors du dépôt de la convention signée.

Si à la question « Avez-vous des codes CHORUS ? » Vous répondez : NON (bien que vous en possédiez), le dépôt de la convention sera bloqué car il nous est impossible de transmettre une facture sans des codes valables.

13. Comment adhérer au contrat prévoyance ?

Délibération, Avis du CST et Conditions particulières

- 1 Délibérer pour l'adhésion et le montant de la participation employeur

◆ *Pour les collectivités à compter de 50 agents et + demander l'avis du CST*

- 2 Télécharger et signer les Conditions Particulières disponible sur le logiciel assurances

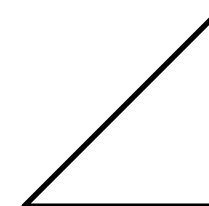
- 3 ENFIN déposer ces 3 documents dans le logiciel assurances sous l'onglet contrat en suivant cette procédure disponible sur le logiciel assurances

Convention de partenariat

- 1 Télécharger sur votre espace collectivité « mission facultative » votre convention de partenariat

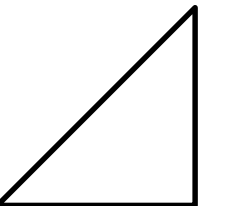
- 2 Signer la convention

- 3 Déposer votre convention sur votre espace collectivité « mission facultative »



A mettre à l'Ordre du jour du conseil de septembre (si possible) :

- ◆ La protection sociale complémentaire des agents sur le risques Prévoyance et Santé



14. Pack Adhésion COLLECTIVITE

Plaquette d'informations

Modèle avis CST

Modèle de délibération

Conditions particulières

Tarificateur

Retrouvez ces documents sur le logiciel assurances.



PROCHAINEMENT :
<https://54.cdgplus.fr/gerer-les-contrats-dassurances/assurance-prevoyance/>

Retrouvez ces documents sur le logiciel assurances.

PROCHAINEMENT :

<https://54.cdgplus.fr/gerer-les-contrats-dassurances/assurancprevoyance/>

15. Outils mis à disposition (tarificateur)

CONTRAT GROUPE PREVOYANCE Maintien de salaire (2026-2031)
Simulation cotisation AGENTS
SOCLE DE BASE: INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL + INVALIDITE
90% du TBI + NBI
Régime indemnitaire brut (RI) : plafond de base 40%

NOM DE LA COLLECTIVITE :

			Garanties individuelles			Options individuelles		
			Minoration de retraite	Capital décès/IPTIA	Augmentation du plafond d'indemnisation incapacité/invalidité (hors RI) +5%	TAUX option RI +5%	TAUX option RI +50%	TAUX option RI +55%
			0,39%	0,25%	0,27%	0,01%	0,07%	0,14%
			Montant de la cotisation	Montant de la cotisation	Montant de la cotisation (prélèvement bancaire)	Montant de la cotisation	Montant de la cotisation	Montant de la cotisation
			6,24	4,00	4,32	0,02	0,14	0,2
			7,41	4,75	5,13	-	-	-
			5,85	3,75	4,05	0,02	0,14	0,2
			5,07	3,25	3,51	-	-	-
			8,88	8,58	8,58	-	-	-

issier les chiffres.
l'agent (reprendre les fiches de paie).
employeur
ts apportés dans les colonnes blanches
le montant de la cotisation de l'agent qui
renseigné, la ligne restera grisée et aucun
iquement le montant de la cotisation

TBI Mensuel Brut	NBI Mensuel	RI Brut	Montant de la cotisation	Participation employeur	Cotisation sur le Bulletin de salaire (reste à charge)
1600,00	200,00	200,00	41,00	20,00	21,00
1900,00	400,00	-	47,15	20,00	27,15
1500,00	-	200,00	34,85	20,00	14,85
1300,00	500,00	-	36,90	20,00	16,90
1800,00	350,00	-	45,88	20,00	25,88

16. Pack Adhésion AGENT

Plaquette d'informations

Flyer E-BA

Bulletin de non-adhésion

IPID

Modèle de résiliation

*Retrouvez ces documents sur
le logiciel assurances.*



PROCHAINEMENT :

<https://54.cdgplus.fr/gerer-les-contrats-dassurances/assurance-prevoyance/>

17. Réunions d'informations auprès des agents

Adhésions des agents

- Convention/ délibération /avis CST
Possible qu'après réception des documents + Conditions particulières
- Saisie facilitée par l'EBA possible à la fin des réunions ou tranquillement au domicile à l'agent.
- Adhésion du mois en cours possible jusqu'au 30 de chaque mois
(Exemple : Saisie adhésion le 30/01 adhésion le 01/01/2026)
- ATTENTION : Veiller à adhérer au 01/01/2026 afin de pas avoir de rupture de couverture,

Informations à vos agents

A planifier dès maintenant :

- Vous pouvez anticiper vos dates de réunions « Agents » avec la MNT
- Calendrier à compléter en fin de réunion

Réunion par communauté de communes ou collectivités du même secteur

- Organiser et planifier les réunions en commun
- Outils de communication pour les réunions
« Agents » à demander à la MNT (affiches, plaquettes personnalisées avec les dates de vos réunions, email d'invitation ...)

Missions Obligatoires
Engagement & Mutualisation



Le Contrat Groupe MUTUELLE SANTE

Unité Assurances

**Service Protection
Sociale
Complémentaire**



2022-2027

Septembre 2025

Missions Facultatives
Innovation & Accompagnement

Centre de Gestion de Meurthe & Moselle

F40-14-04 v1

Réglementation

❖ **Décret du 20 avril 2022 N° 2022-581** relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement

♦ **Participation obligatoire minimale** des employeurs publics territoriaux à la PSC des agents en matière de :

- **SANTE au plus tard le 1er janvier 2026**, (50% du montant de référence fixé à 30€),
soit **15€ par mois minimum/agent**

Comment anticiper cette mise en conformité ?

- Déterminer votre niveau de participation
 - Minimum 15€/ agent/ mois
 - Maximum : limité au montant de la cotisation prélevée
 - Possibilité de moduler la participation en fonction de la composition familiale et des revenus.
- Demander l'avis au CST pour les coll à compter de 50 agents (pour les nouvelles adhésions ou modifications du montant de participation)
- Préparer la délibération (modèle mis à disposition par le CDG)
 - Si votre collectivité adhère actuellement à la convention de participation SANTE du CDG. Vous devez effectuer cette mise en conformité mais **il sera inutile de renvoyer au CDG** la délibération correspondante.

Présentation convention de participation santé

- **Convention de participation 2022-2027**
- **Prérequis : Adhérer à la convention forfait de base**
- **Adhésion facultative**
- **3 formules de garanties**
- **Cotisation établie en fonction des membres de la famille adhérents au contrat**
- **Gestion Contrat collectivités via le CDG (gestion via le logiciel assurances)**
- **Gestion Contrat de l'agent via la MNT (gestion personnelle de l'agent avec un espace dédié)**
- **Réunion d'informations auprès des agents par la MNT**

La plaquette d'informations du contrat santé CDG sur le site internet via ce lien :
<https://54.cdgplus.fr/gerer-les-contrats-dassurances/assurance-sante/>

Documentations

Vous retrouverez également toutes informations utiles sur la partie « documentations » du logiciel assurances

⇒ partie Assurance santé

⇒ onglet Documents de présentation

⇒ Mais aussi sur le site du cdgplus sous le lien suivant avec en plus une foire aux questions : <https://54.cdgplus.fr/les-assurances/assurance-sante/>

Foire aux questions

ASSURANCE PREVOYANCE / PARTICIPATION EMPLOYEUR

La participation financière minimum du 1er janvier 2025 est-elle versée à l'agent si celui-ci a souscrit à un contrat à titre privé?

Oui, mais uniquement si c'est un contrat labellisé et que l'employeur a opté pour ce dispositif (« labélisation »). Si l'employeur a choisi le dispositif « convention de participation » (avec le CDG 54 notamment), alors non, car ces deux dispositifs ne peuvent coexister au sein de la collectivité.

Faut-il que la collectivité délibère pour les 7€ de prise en charge ou c'est un minimum obligatoire ? L'employeur peut-il verser plus ?

Le décret 2022-281 précise que le niveau minimum obligatoire est de 7€/mois/agent. La collectivité peut décider d'attribuer un montant supérieur.

Peut-il y avoir des montants différents de la participation employeur au sein de la collectivité ?

Non aucune modulation n'est prévue, à part concernant la quotité de travail mais cela n'est pas une obligation (voir question suivante))

Comment cela se passe pour les agents multi employeurs ? Quelle sera leur cotisation et la participation des différents employeurs ?

La participation forfaitaire peut-elle être proratisée pour les agents à temps partiel / non complet ?

Vous avez la possibilité de proratiser la participation par la quotité de travail mais ce n'est pas une obligation.

Actuellement notre participation est à 50%, comment calculer ce montant en euros ?

Votre participation à 50% correspond à un montant en euros donc prenez le montant le plus élevé afin d'attribuer la même somme à chaque agent dans la limite de leur cotisation.

Exemple : $2800 \times 2.05\% = 57.40\text{€}$ de cotisation : participation à 50% = 28.70€ donc ce montant peut-être votre nouvelle participation financière en euros.

Actuellement le décret en vigueur pour la participation employeur est le décret de 2022.

Les risques encourus sont à étudier avec un service juridique.

Si la cotisation d'un agent est de 25 € et que la participation prévue est de 30 € : est possible de limiter la participation à hauteur de 25 € ?

Oui c'est prévu sur le tarificateur et cela correspond au cadre réglementaire.

Foire aux questions

ASSURANCE PREVOYANCE / ADHESION DE LA COLLECTIVITE : généralités

Si la collectivité n'a pas donné mandat pour l'appel d'offre, peut-elle quand même adhérer ?

La réglementation en vigueur demande aux CDG de mettre en place un contrat prévoyance pour les collectivités de moins de 50 agents, donc :

- Collectivités de moins de 50 agents : adhésion sans mandat possible
- Collectivité de plus de 50 agent : adhésion sans mandat impossible

A partir de quelle date les collectivités peuvent adhérer au nouveau contrat et à la nouvelle convention ?

Dès maintenant

A partir de quelle date déposer les délibérations et conditions particulières ? Je n'ai pas trouvé où les déposer sur l'espace assurance.

L'espace sera ouvert la semaine prochaine.

Comment fait-on pour adhérer au 1er janvier si on n'a pas de conseil d'ici fin décembre ?

L'adhésion de la collectivité sera effective au 01/01/2026 et l'adhésion des agents également 1er janvier si la saisie de l'adhésion est réalisée avant la fin du mois.

Foire aux questions

ASSURANCE PREVOYANCE / ADHESION DE LA COLLECTIVITE : formulaires et renseignements

Le formulaire d'adhésion sera-t-il disponible au mois de décembre ?

Non : le lien url sera envoyé à la collectivité dès réception de la convention de partenariat /délibération signées / avis CST si besoin / conditions particulières. Vous retrouverez toutes ces informations sous le logiciel assurances via ce chemin d'accès : Assurance prévoyance / documentations / cliquez sur le + à côté de Marché 2026-2031 / Adhésion collectivité : les documents relatifs au nouveau contrat prévoyance seront sur votre droite.

Où trouver les bulletins d'adhésion pour les agents avant le vote de la délibération ?

Comment faire pour la paye de janvier si la participation employeur n'est pas encore validée ?

Les renseignements sont disponibles sur le « guide adhésion collectivité » via ce chemin d'accès : Assurance prévoyance / documentations / cliquez sur le + à côté de Marché 2026-2031 / Adhésion collectivité : les documents relatifs au nouveau contrat prévoyance seront sur votre droite.

Est-il possible de mettre les modèles de délibérations actuellement en PDF en format word ?

Oui ils seront déposés en word très prochainement.

Peut-on contacter la MNT pour savoir quelle option prendre concernant le RI ?

Le CDG est à même de vous renseigner sur la garantie à conseiller aux agents de part son expertise et dans le but de vous accompagner nous avons d'ailleurs élaboré un support qui mentionne dans quelles situations souscrire à une option plutôt qu'une autre.

Foire aux questions

ASSURANCE PREVOYANCE / ASSIETTE DE COTISATION

Quels éléments de rémunération sont pris en compte dans l'assiette de cotisation ? (IR, SFT, 13eme mois, autres ?)

L'assiette de cotisation inclut tous les éléments fixes, récurrents et réguliers de rémunération, qui subissent un abattement en cas de passage à demi-traitement, notamment : traitement indiciaire brut (TIB), nouvelle bonification indiciaire (NBI), régime indemnitaire, maintien de primes à titre individuel, ensemble des primes liées à l'activité ou à la fonction lorsqu'elles sont mensualisées, transfert primes/points, indemnité compensatrice de CSG.

Ainsi et pour exemple, si le 13ème mois est une prime mensuelle et régulière il sera pris en considération, mais pas s'il est versé en deux fois.

En cas de demi-traitement, la cotisation est alors calculée sur la base du salaire réellement perçu par l'agent.

La nouvelle assiette va avoir un impact financier important sur la partie cotisation obligatoire et par ricochet, sur la participation employeur ?

Oui mais la cotisation n'est pas obligatoire car l'adhésion n'est pas obligatoire.

Si le montant est plus élevé, les communes participeront moins et le reste à charge sera donc plus élevé pour les agents qui faisaient le choix de la garantie 1, sans garantie individuelle auparavant

Les garanties minimales IJ+INVALIDITE avec une assiette de cotisation TBI+NBI+RI est régi par le décret de 2022. Le CDG vous propose un contrat conforme à la législation en vigueur.

Foire aux questions

ASSURANCE PREVOYANCE / ADHESION DES AGENTS : généralités

Est-ce que les agents inscrits sur le contrat de prévoyance de cette année sont automatiquement repris sur le nouveau contrat 2026-2031 ?

Non, c'est un nouveau contrat, donc une nouvelle adhésion.

Quelles sont les dates limites de résiliation des garanties individuelles souscrites par les agents ?

L'agent doit se renseigner auprès de son organisme :

- les mutuelles : c'est en lettre recommandée avec AR avant le 31/10.
- les assureurs : voir les conditions prévues au contrat (résiliation possiblement liée à la date d'échéance de du contrat).

Pour les contractuels : y a t'il des exceptions ou des durée de contrat / quotités horaires minimales pour adhérer ?

Les contractuels de droit public et de droit privé (dont contrats aidés mais HORS APPRENTIS) sont assurables, sans condition spécifique d'activité,

Comme les agents adhérents de façon autonome, comment la collectivité sera prévue pour ensuite appliquer les cotisations dans la paye ?

Les adhésions des agents seront visibles sur le logiciel assurances comme précédemment, vous aurez la possibilité d'effectuer une extraction des adhésions pour appliquer la cotisation en paye.

Quelle est l'incidence des adhésion en cours d'année sur les cotisations ? Ex : adhésion 07/2026 = cotisation rétroactive jusqu'au 01/01/2026 ?

L'agent ne sera couvert qu'avec le prélèvement de sa cotisation sur son bulletin de salaire (= la partie socle avec la participation financière de la collectivité) et éventuellement sur son compte bancaire (en cas de souscription aux garanties individuelles) à compter de sa date d'adhésion (sois, dans l'exemple citée, au 01/07/2026)

La seule rétroactivité est celle du mois de saisie de l'adhésion, à savoir : adhésion possible le 1^{er} janvier si la saisie de l'adhésion avant la fin du mois.

Foire aux questions

ASSURANCE PREVOYANCE / ADHESION DES AGENTS : questions autour de la santé

A l'adhésion, faut-il fournir une attestation de période sans arrêt de travail ?

Non l'adhésion des agents est ouverte pendant 12 mois à compter de l'adhésion de la collectivité ou à l'embauche de l'agent. C'est seulement après ces 12 mois qu'une attestation de 90 jours sans arrêt de travail sera demandé.

Les agents en arrêts maladie en 2026 peuvent-ils adhérer ? Peuvent-ils bénéficier des options individuelles pour le complément de salaires ?

Un agent en arrêt maladie en 2026 peut adhérer au contrat mais ne sera pas couvert pour la pathologie pour laquelle il est en arrêt, il ne sera couvert que pour une nouvelle pathologie. Il pourra également souscrire aux options en même temps que la garantie socle, mais elles ne couvriront qu'un arrêt avec de nouvelles pathologies.

Si un agent est en arrêt maladie depuis plusieurs mois en 2025 et le saura encore en janvier 2026, bénéficier a-t-il toujours du contrat 2025 et des options individuelles ?

Son contrat et ses garanties individuelles seront résiliés au 31/12/2025 et il continuera d'être couvert jusqu'à sa reprise d'activité uniquement pour son arrêt déclaré en 2025.

Un agent en cours de reconnaissance d'une retraite pour invalidité, devra-t-il adhérer au 01/01/2026 ?

Non la retraite pour invalidité place l'agent en inactivité, il ne risque donc plus d'avoir d'arrêt de travail.

Foire aux questions

ASSURANCE PREVOYANCE / COUVERTURE ET INDEMNISATION

Comment sont couverts les agents contractuels ou IRCANTEC sachant qu'ils percevront les IJ de la CPAM en arrêt maladie ?

Le contrat maintien de salaire interviendra en complément des IJ SS et couvre les agents en invalidité SS.

Pour le calcul des 90% ce n'est que sur le TB ? pas sur les primes?

Oui, la partie primes est calculé séparément, pour verser 40%

Dans le cadre d'un CLM, si le RIFSEEP est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement soit à hauteur de 33% la première année, que va percevoir l'agent avec le contrat MNT ?

Le complément de 40% sera bien versé dans le cadre de la garantie socle et un complément interviendra si l'agent a souscrit à des garanties individuelles.

Quelle différence faites-vous entre le « RI maintenu » et le « RI qui suit le sort du traitement » ?

Il n'est pas légal de maintenir le RI plus favorablement que la FPE (maintien total impossible).

- « RI maintenu » : pas de perte au moment du demi traitement

- « RI qui suit le sort du traitement » : traitement à ½ traitement = RI à ½ traitement, donc « il suit le sort du traitement ».

Je ne comprends pas cette partie d'explications sur le maintien du RI...

Voir l'annexe explicative et le support de présentation.

Qu'en est-il du temps partiel thérapeutique ? Le RI n'est pas forcément maintenu en TPT (décret n°2024-641 du 27 juin 2024)

Le contrat prévoit 40% du RI sur le socle de base.

Foire aux questions

ASSURANCE SANTE

Cette obligation s'applique t'elle aussi aux agents contractuels ?

Que faire si l'agent bénéficie de la CMU ou est déjà couvert par sa mutuelle /celle de son conjoint et ne souhaite pas en changer ?

Un agent ne peut avoir qu'un contrat santé complémentaire individuel. Il n'y a pas d'obligation d'adhérer, mais obligation pour l'employeur de verser une participation financière pour le contrat santé de ses agents dans le cadre de la convention du CDG 54 ou bien de la labellisation.

Un agent de ma commune a adhéré à la MNT sans passer par la commune, comment cela se passe pour sa participation employeur ?

S'il a adhéré à un contrat labellisé, il pourra bénéficier de votre participation si vous la versez dans le cadre de la labellisation. Si vous avez adhéré à la convention de participation du CDG 54, cela n'est pas possible.

Pour les agents multi-employeurs, dont les collectivités adhèrent à la mutuelle proposée par le CDG 54, l'agent peut-il cumuler les participations dans la limite du montant de sa cotisation totale ? Ou bien, seule la participation de la collectivité pour laquelle il effectue le plus grand nombre d'heures, est possible ?

Oui, aucune règle en la matière, il peut cumuler les participations mais dans la limite de la cotisation (échanges entre les collectivités employeurs)

Pour le contrat assurance santé, je n'ai pas compris quand nous allons avoir les documents pour 2026,

A quel moment sera disponible la plaquette avec les tarifs 2026 ?

La plaquette et les tarifs sont disponibles sur le site internet du CDG54.



**Merci pour
votre attention !**