



LE CONTRAT PREVOYANCE

Maintien de salaire

Unité Assurances

**Service Protection
Sociale
Complémentaire**

2026-2031

Septembre 2025

Centre de Gestion de Meurthe & Moselle

F40-14-04 v1

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



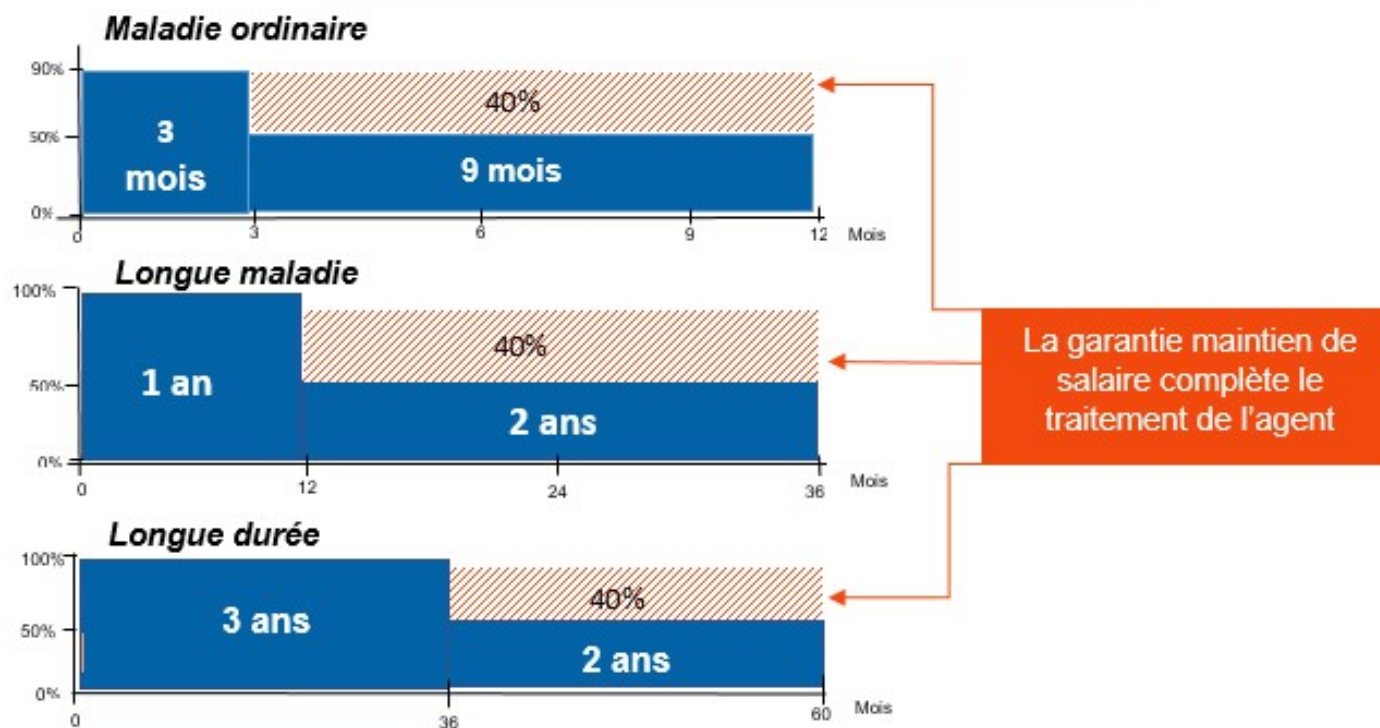
Mutualiser le risque

- 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

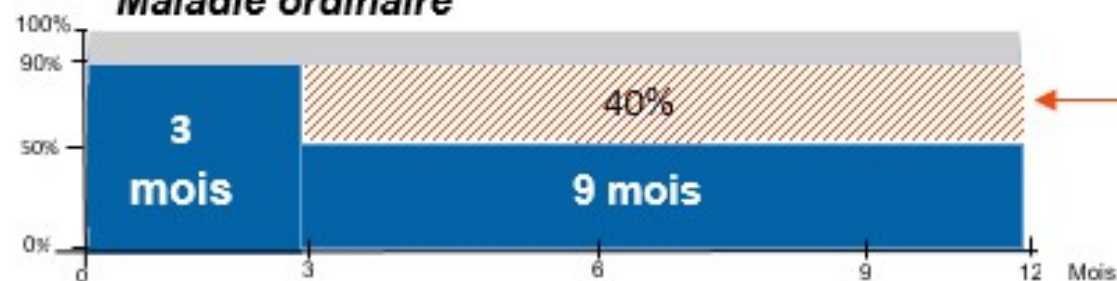
- ✓ Pour garantir des **revenus complémentaires** en cas d'arrêt de travail prolongé
- ✓ Le **statut actuel est insuffisant** pour protéger efficacement les agents
- ✓ Il existe un **risque réel de précarité**
- ✓ Le **passage à demi-traitement** est rapide et souvent méconnu des agents

Agents titulaires et stagiaires CNRACL

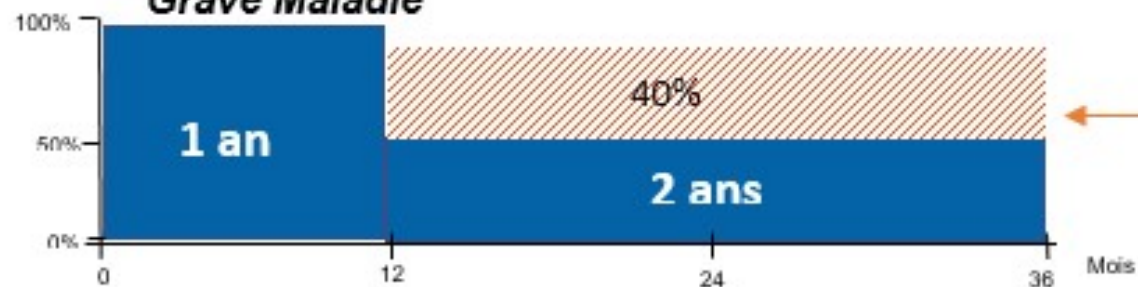


**Agents titulaires ou stagiaires
IRCANTEC**

Maladie ordinaire



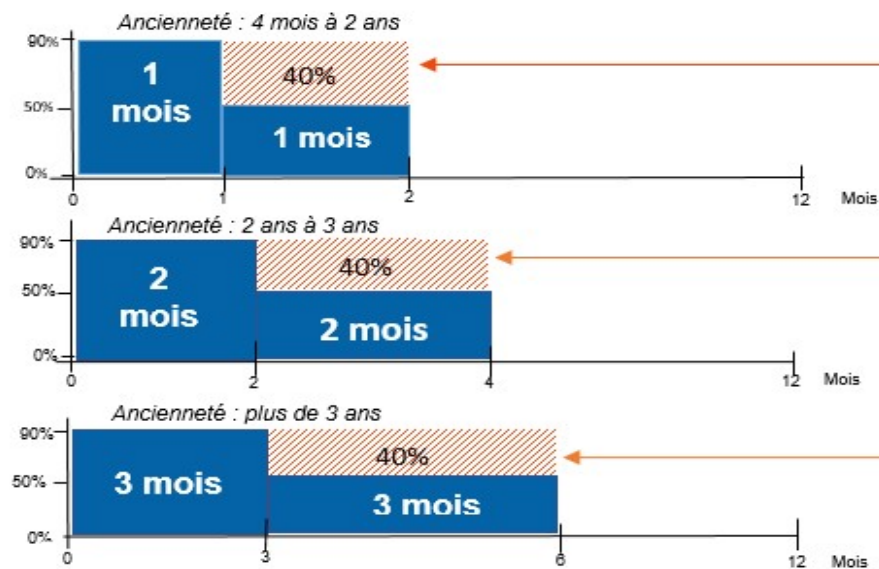
Grave Maladie



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

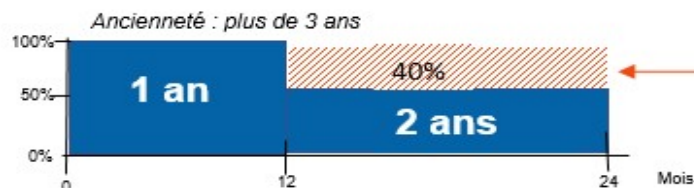
Agents contractuels

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 $2350€ \times 0,39\%$
= 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 :

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

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

Cotisation $2350€ \times 0,25\%$
= 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 SUIT 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		

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

Retrouvez ces documents sur le logiciel assurances.

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

12. Nouvelle convention de partenariat

➤ Nouvelle cotisation

➤ Nouveau mode de facturation

Retrouvez la convention : sur votre
espace collectivité sur AGIRHE

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 :

- ⇒ Veillez 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

❶ 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*

❷ Télécharger et signer les Conditions Particulières disponible sur le logiciel assurances

❸ 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

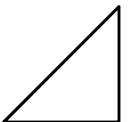
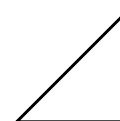
❶ Télécharger sur votre espace collectivité « mission facultative » votre convention de partenariat

❷ Signer la convention

❸ 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/>

15. Outils mis à disposition (tarificateur)

Retrouvez ces documents sur le logiciel assurances.

PROCHAINEMENT :

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

hier Accueil Insertion Mise en page Formules Données Révision Affichage Aide Dites-nous ce que vous voulez faire

Abc Renvoyer à la ligne automatiquement Pourcentage

Fusionner et centrer

Mise en forme conditionnelle Mettre sous forme de tableau Styles de cellules

Insérer Supprimer Format

Trier et Rechercher et filtrer sélectionner Édition

7 0,25%

B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U

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 retenue	Capital décès/PTIA	Augmentation du plafond d'indemnisation incapacité/invalidité (hors RI) +5%	TAUX option RI +5%	TAUX option RI +50%	TAUX option RI +55%			
Insérer les chiffres. l'agent (reprendre les fiches de paie), l'employeur les apportés dans les colonnes blanches le montant de la cotisation de l'agent qui renseigné, la ligne restera grise et aucun iquement le montant de la cotisation			Taux	Participation employeur							
			2,05%	20 €		0,39%	0,25%	0,27%	0,01%	0,07%	0,14%
TBI Mensuel Brut	NBI Mensuel	RI Brut	Montant de la cotisation	Participation employeur	Cotisation sur le Bulletin de salaire (reste à charge)	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
1600,00	200,00	200,00	41,00	20,00	21,00	6,24	4,00	4,32	0,02	0,14	0,2
1900,00	400,00	-	47,15	20,00	27,15	7,41	4,75	5,13	-	-	-
1500,00	-	200,00	34,85	20,00	14,85	5,85	3,75	4,05	0,02	0,14	0,2
1300,00	500,00	-	36,90	20,00	16,90	5,07	3,25	3,51	-	-	-

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 ...)