

Foire Aux Questions

ALCEGA Conseil

Direction Administration générale et soutien
aux collectivités
Service Ressources Humaines
Réf 22-24
Tél. 02.96.58.64.10
valerie.renault@cdg22.fr

Plérin, le 11 janvier 2022

Le débat à organiser en assemblée délibérante au plus tard le 17 février 2022 peut-il être organisé au-delà de cette date ? Lorsque la collectivité a déjà mis en place un dispositif de PSC en santé ou en prévoyance, est-on dispensé de l'organisation du débat ? Le débat est bien obligatoire, même en cas de participation employeur en cours et de contrat collectif souscrit par l'employeur. Le débat doit porter sur les garanties prévoyance ET santé.

Une délibération est-elle nécessaire à l'issue du débat ? Il s'agit d'un débat de sensibilisation au sujet sans engagement donc, plutôt une réflexion sur le mode d'achat (contrat collectif CDG ou non) et sur l'estimation budgétaire de la mesure (en santé et en prévoyance) ; il n'y a donc pas lieu d'organiser un vote à l'issue. Néanmoins, ce débat s'organisant au même moment que le choix de réfléchir à la proposition de convention départementale initiée par le CDG 22, la délibération (sans vote) permet de tracer les éléments essentiels du débat, et sera très utile au Centre de gestion ; les éléments essentiels sont les suivants :

○ **Mode de contractualisation :**

PSC – garanties prévoyance :

- Lancer sa propre consultation en vue de souscrire un contrat collectif à adhésion facultative des agents,
- Lancer sa propre consultation en vue de souscrire un contrat collectif à adhésion obligatoire des agents,
- Adhérer au contrat collectif à adhésion facultative des employeurs et des agents, qui est souscrit par le centre de gestion de la fonction publique territoriale des Côtes d'Armor,
- Retenir de verser la participation aux agents qui souscrivent à l'un des contrats labellisés inscrits sur une liste publiée par le Ministère chargé des collectivités territoriales.

PSC – garanties santé :

- Lancer sa propre consultation en vue de souscrire un contrat collectif à adhésion facultative des agents,
- Lancer sa propre consultation en vue de souscrire un contrat collectif à adhésion obligatoire des agents,
- Retenir de verser la participation aux agents qui souscrivent à l'un des contrats labellisés inscrits sur une liste publiée par le Ministère chargé des collectivités territoriales.

○ **Mode de participation :**

PSC – garanties prévoyance :

- Fixer le montant de la participation mensuelle brute employeur selon un mode unitaire à ... €,
- Fixer les montants de la participation mensuelle brute employeur selon un mode modulé dans un but d'intérêt social à (ex : par tranches de salaire T1 moins de 1500€ brut par mois : 20€, T2 salaire de 1501€ à 2500€ : 15€, T3 salaire de plus de 2501€ : 10€).

PSC – garanties santé :

- Fixer le montant de la participation mensuelle brute employeur selon un mode unitaire à ... €,
- Fixer les montants de la participation mensuelle brute employeur selon un mode modulé dans un but d'intérêt social à ... € (ex : participation complétée par une participation pour un conjoint et les 2 premiers enfants).

Selon le calendrier suivant : XXXX

A défaut de délibération , un modèle de lettre d'intention a été mis à votre disposition sur le site internet du CDG.

Dans tous les cas, le recueil des statistiques à fournir pour le 17 février 2022 est essentiel pour le CDG qui devra les fournir à l'assureur dont la proposition se basera sur la connaissance du risque.

Quels sont les avantages de la convention de participation ? Le contrat collectif d'assurance souscrit par le centre de gestion sera à adhésion facultative des employeurs et de leurs agents. Ce contrat présentera les caractéristiques suivantes :

- Un **contrat d'assurance solidaire** grâce à :
 - o Une éligibilité à l'ensemble des agents fonctionnaires et contractuels,
 - o Des taux de cotisation uniques par garantie quel que soit l'âge et compétitifs grâce à la mutualisation réalisée au niveau départemental,
 - o Des adhésions facilitées par l'absence de questionnaire médical ou de délai de stage dans les six mois à compter de la date d'effet du contrat ou de la date d'embauche,
 - o Un montant de participation identique pour tous.
- Un **contrat d'assurance protecteur** grâce à :
 - o Des garanties à haut pouvoir couvrant grâce à leur définition dans le cahier des charges qui s'imposent à l'organisme d'assurance retenu et au dispositif de protection renforcée de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « Loi Evin »
 - o Des extensions non prévues aux contrats individuels labellisés comme la perte de retraite CNRACL suite à une invalidité ou la garantie du Régime indemnitaire pendant la période de plein-traitement,
- Un **accompagnement et un suivi du centre de gestion** grâce à :
 - o **Aux négociations avec les organismes d'assurance,**
 - o **Aux modalités de mise en place de la convention :** validation des documents de présentation et contractuels de l'organisme d'assurance (note pédagogique, plaquette, notice d'information...) et communication (information, réunions, permanences...)
 - o **Au pilotage du contrat collectif pendant 6 ans,** avec la mise en place d'un comité de suivi paritaire employeurs et organisations syndicales, réunion annuelle avec l'organisme d'assurance pour analyse du rapport annuel sur les comptes du contrat collectif d'assurance, négociations tarifaires, suivi des réclamations des agents ou employeurs.

La participation de l'employeur est-elle obligatoire ou facultative ? La participation de l'employeur sera obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2025 au plus tard pour les garanties d'assurance prévoyance. Le montant mensuel brut de la participation serait à minima de 5,40€ à cette date. Un décret à publier au cours du premier trimestre 2022 précisera ce montant minima. Les garanties éligibles à la participation seront obligatoirement l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès. Pour les garanties d'assurance mutuelle santé, le montant mensuel brut de la participation serait de 15€ à compter du 1^{er} janvier 2026 au plus tard.

Quelles sont les garanties d'assurance prévoyance qui seront proposées par la convention de participation du CDG 22 ? Les garanties seront l'incapacité de travail, l'invalidité permanente et le décès. Ces garanties d'assurance interviennent en complément et en relais des droits statutaires à congés pour raison de santé des agents, et à partir du passage à demi-traitement, et en relais de la rente versée par la CNRACL au titre de l'admission en retraite pour invalidité. A ne pas confondre avec l'assurance des risques statutaires de l'employeur qui intervient par contre pour financer vos obligations statutaires, et non pour compléter la part du demi-traitement à la charge de l'agent, objet de l'assurance prévoyance complémentaire.

Comment sera couvert le régime indemnitaire si celui-ci n'est pas maintenu par l'employeur pendant un placement en longue maladie ou en longue durée ? Le contrat collectif qui sera souscrit par le CDG 22 intégrera la garantie de reconstitution du régime indemnitaire en cas de placement de l'agent en congés de longue maladie ou de longue durée pendant les périodes de demi-traitement mais aussi de plein-traitement.

En cas d'existence d'un contrat collectif actuellement souscrit auprès d'un organisme d'assurance, comment adhérer au 1^{er} janvier 2023 à la convention de participation du CDG 22 ? Les contrats collectifs peuvent être résiliés moyennant médical à la date d'effet du contrat qui est fixé au 1^{er} janvier 2023. Les agents en arrêt de travail à cette date pourront demander leur adhésion sans questionnaire médical et leur adhésion prendra effet à compter du 30^{ème} jour de reprise de leur travail. Enfin, les adhésions demandées tardivement, c'est-à-dire 6 mois après la date d'effet du contrat, seront prise en compte mais avec un délai de stage de 6 mois.

Quel est l'assureur qui prendra en charge les pathologies antérieures au nouveau contrat ? une clause spécifique sera insérée dans le projet de contrat d'assurance qui permettra de sécuriser cette situation. Il est à noter que malgré cette clause, des refus d'indemnisation peuvent être formulés.

Un agent peut-il souscrire un contrat individuel s'il ne souhaite adhérer au futur contrat collectif ? Oui, mais il ne pourra percevoir la participation de l'employeur qui est uniquement fléchée sur la convention de participation. Les procédures sont donc exclusives l'une de l'autre.

En cas d'existence d'un contrat collectif actuellement souscrit auprès d'un organisme d'assurance, comment adhérer au 1^{er} janvier 2023 à la convention de participation du CDG 22 ? Les contrats collectifs peuvent être résiliés moyennant le respect d'un préavis, généralement de 2 mois, avant la date d'échéance fixée au 1^{er} janvier. Il convient de vérifier ces informations dans votre contrat collectif pour le résilier au 31 décembre 2022 et adhérer à la convention de participation au 1^{er} janvier 2023. Seule la convention couvrant le risque prévoyance doit être résiliée.

Une collectivité pourra-t-elle adhérer à la convention de participation départementale du CDG 22 au-delà du 1^{er} janvier 2023 ? Pour obtenir les meilleurs taux de cotisation, il sera nécessaire d'obtenir un maximum de mutualisation la première année et l'assureur se basera sur la communication des données statistiques. L'adhésion devrait être possible pour les collectivités au-delà du 1^{er} janvier 2023 mais dans une limite temporelle à définir dans le cahier des charges et sous réserve de la communication des données statistiques ; l'assureur sera alors libre de proposer un taux de cotisation différent voire supérieur au taux initial mutualisé.

En cas d'existence d'un contrat collectif actuellement souscrit auprès d'un organisme d'assurance, peut-on ne pas adhérer à la convention de participation du CDG 22 si celle-ci est moins avantageuse que ce contrat existant (21) ? Oui, vous pouvez ne pas adhérer à la convention de participation si les conditions ne correspondent pas à vos attentes.