

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

PREVOYANCE

Foire aux questions

1. Qu'est-ce que la protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire est une couverture sociale apportée aux agents publics, qui vient en complément de celle prévue par le statut de la fonction publique, et de celle de la sécurité sociale.

2. Qu'est-ce que la prévoyance ?

Le risque prévoyance ou « perte de salaire » est une assurance en faveur de l'agent prévenant les risques « incapacité, invalidité et décès ». Cette complémentaire prévoyance intervient notamment pour maintenir le salaire lorsque l'agent passe en ½ traitement.

Ne pas confondre la protection sociale complémentaire avec l'assurance statutaire susceptible d'être souscrite par l'employeur pour compenser les dépenses liées au versement du salaire de ses agents en congés pour raison de santé ou en cas de décès.

3. Qu'est ce qui est obligatoire au 1^{er} janvier 2025 ?

Les employeurs publics doivent participer à hauteur de 7 euros bruts minimum par agent par mois pour la prévoyance de leur agent. Il s'agit d'un montant unitaire en euros.

Les agents en revanche ne sont pas obligés quant à eux de prendre une prévoyance au 1^{er} janvier 2025.

4. Selon quelle procédure ?

Pour rappel deux procédures sont possibles pour les collectivités : [Voir fiche pratique sur la PSC dans la base documentaire](#) du CDG 21

- la labellisation

Les collectivités et établissements versent une participation aux agents qui souscrivent un contrat auprès d'un organisme de prévoyance labellisé. Chaque agent est libre de choisir son contrat labellisé.

A NOTER : La labellisation est une possibilité qui réglementairement pourrait être amenée à disparaître. En effet l'accord collectif national du 11 juillet 2023 (non transposé à ce jour) envisage seulement la convention de participation.

- la convention de participation

Les collectivités et établissements peuvent engager une procédure de mise en concurrence et conclure avec l'opérateur choisi une convention de participation en santé comme en prévoyance. Si la collectivité ou l'établissement met en œuvre une convention de participation, celle-ci ne peut verser d'aide qu'au bénéfice des agents actifs ayant adhéré au contrat collectif.

5. Est-il possible de mixer les deux procédures pour le risque prévoyance ?

Non. L'organe délibérant doit faire un choix entre la labellisation et la convention de participation.

6. Quels agents sont concernés ?

Les agents titulaires, contractuels de droit public ou privé sont concernés.

Pour les agents contractuels, il n'y a pas d'ancienneté minimum.

Un agent ayant plus de 64 ans peut encore adhérer même s'il ne sera pas concerné par le risque invalidité.

7. Le montant de la participation peut-il être proratisé en fonction du temps de travail de l'agent ?

Le décret du 8 novembre 2011 n'autorise pas les collectivités à moduler leur participation selon la quotité de travail de l'agent.

8. Comment faire pour les agents multi-employeurs ?

Chaque agent peut prendre un contrat de prévoyance auprès de chaque employeur. La cotisation est fixée sur la quote-part de rémunération auprès de chaque employeur.

Exemple :

Sur la commune A, je gagne 1 000 euros, la cotisation sera de 2 % de 1 000 euros.

Sur la commune B, je gagne 500 euros, la cotisation sera de 2 % de 500 euros.

S'agissant de la participation employeur :

- le montant des participations cumulées ne doit pas excéder celui de la cotisation acquittée par l'agent,
- l'agent bénéficie au moins du montant minimum (7 euros brut par mois).

9. Le CDG 21 propose -t-il une convention de participation ?

Le CDG 21 propose une convention de participation à partir du 1^{er} janvier 2025. Un organisme de prévoyance a été choisi. Il s'agit de RELYENS.

Seuls les collectivités et établissements qui ont manifesté leur intérêt (envoi au CDG 21 du coupon réponse et du tableau de statistiques) peuvent adhérer à cette convention de participation.

10. Quelles sont les garanties obligatoires proposées par la convention de participation du CDG 21 ?

Dispositions du décret n° 2022-581	Convention de participation du contrat CDG 21
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL	
90 % du traitement indiciaire net	90 % du traitement indiciaire net
40 % du régime indemnitaire net	90 % du régime indemnitaire net
INVALIDITE PERMANENTE	
90 % du traitement indiciaire net	90 % du traitement indiciaire net
0 % du régime indemnitaire	90 % du régime indemnitaire net (agent CNRACL avec un taux d'invalidité supérieur ou égal à 50 %)

11. Quel est le taux de cotisation pour les agents ?

Le CDG 21 a négocié un taux de cotisation pour les agents à **2 % de leur revenu brut**.

Pour les agents fonctionnaires et contractuels de droit public, le revenu, qui est l'assiette des cotisations en brut et des prestations en net, est composé du traitement indiciaire (TI), y compris le complément de traitement Indiciaire (CTI) et l'indemnité compensatrice de la CSG, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), du régime indemnitaire (RI), à l'exception des primes et indemnités suivantes : les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais, les primes et indemnités liées à l'organisation du travail, les avantages en nature, les indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi, la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir, notamment le complément indemnitaire annuel (**CIA**), les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique, la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

12. Doit-on prendre le SFT dans le revenu brut ?

Non

13. Doit-on prendre le transfert primes / points dans le revenu brut ?

Non