

- Réunion de présentation –

Contrat Mutualisé de « prévoyance »

Maintien de salaire et invalidité

Le cadre législatif

- > L'article 22 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 : les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent.

- > Le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 précise les conditions d'application de ce dispositif.

Pourquoi participer ?

Les territoriaux : une population fragile et exposée

- > **De faibles revenus**

- > 1 676 € de traitement moyen,

- > 1 470 € pour les catégories C qui représentent 70 % des agents territoriaux.

- > **Une exposition importante au risque de perte de traitement**

- > Des risques d'accidentologie élevés, générés par la multitude des métiers et l'importance de la filière technique,

- > Une population qui vieillit et qui est donc plus exposée :

 - => 44 ans de moyenne d'âge,

 - => 30 % des agents ont plus de 50 ans.

- > **Une dégradation de la santé au travail.**

Avec la participation, les employeurs peuvent permettre à leurs agents d'accéder à un vrai socle de protection complémentaire en prévoyance.

Pourquoi participer ?

Un besoin vital en prévoyance

Insuffisance du statut

Après 90 jours d'arrêt maladie continus ou **discontinus** (un an dans le privé le plus souvent) :
passage à demi-traitement

Ex : un agent peut se retrouver à demi traitement pour une simple grippe s'il a déjà eu 90 jours d'arrêt sur les 12 derniers mois.

> fort risque de précarité, notamment chez les catégories C.

La réponse apportée par le contrat CDG 71

Le contrat permet d'assurer à chaque agent le maintien de son salaire au-delà de la période statutaire à plein traitement.

Les bénéficiaires du contrat : agents titulaires CNRACL, agents titulaires IRCANTEC, agents non titulaires.

Les risques couverts :

- > **L'incapacité** : reconstitution jusqu'à **95% du traitement net** pendant la période statutaire à demi traitement, quel que soit le type de congés.
- > *Possibilité de compenser une partie de la perte du régime indemnitaire*
- > **Invalidité permanente** : versement d'une rente au plus égale à 95% du traitement net de référence
- > **Perte de retraite suite à une invalidité permanente** : versement d'une rente correspondant à 95% de la perte de retraite subie par l'adhérent en raison de son invalidité

Définition des risques couverts

1. La garantie « Incapacité Temporaire de Travail » : l'agent qui se trouve dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle par suite de maladie ou d'accident médicalement constaté bénéficiera d'indemnités journalières

2. La garantie invalidité : versement d'une rente à l'agent qui se trouve dans l'impossibilité médicalement constatée, d'exercer une activité professionnelle par suite de maladie ou d'accident de la vie privée, ou de maladie professionnelle ou d'accident du travail et :

- pour le fonctionnaire affilié à la CNRACL admis à la retraite pour invalidité,
- pour l'agent affilié au régime général de la sécurité sociale :
 - qui justifie d'un taux d'invalidité d'au moins 2/3 avec un classement en 2e ou 3e catégorie au sens de l'article L341-4 du Code de la sécurité sociale ;
 - ou qui justifie d'un taux d'incapacité au moins égal à 66% en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

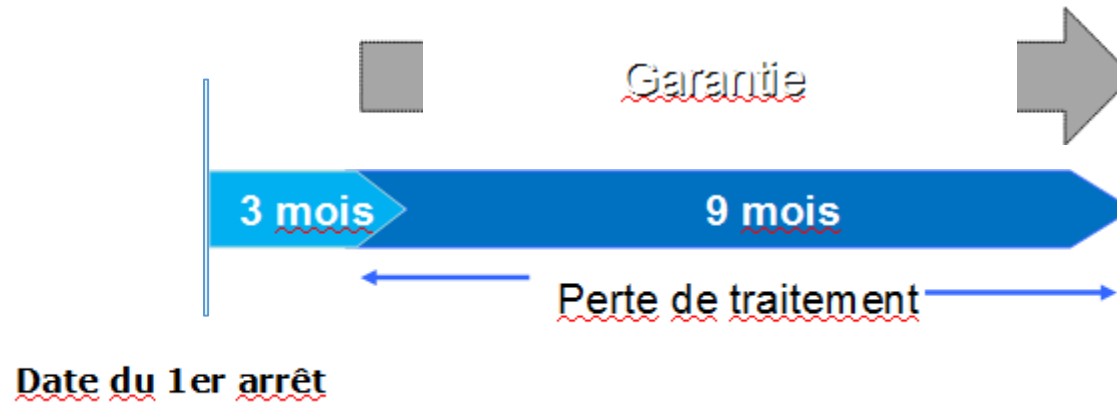
Définition des risques couverts

3. La garantie minoration de retraite a pour objet de servir une rente viagère à l'agent compensant la perte de retraite due à la cessation anticipée d'activité consécutive à une invalidité permanente survenu avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

La garantie Incapacité Temporaire de Travail

AGENT TITULAIRE OU STAGIAIRE AFFILIE A LA CNRACL

En Congé de Maladie Ordinaire (CMO) à l'issue de 90 jours d'arrêt continus ou discontinus , un agent perd 50% de son traitement.

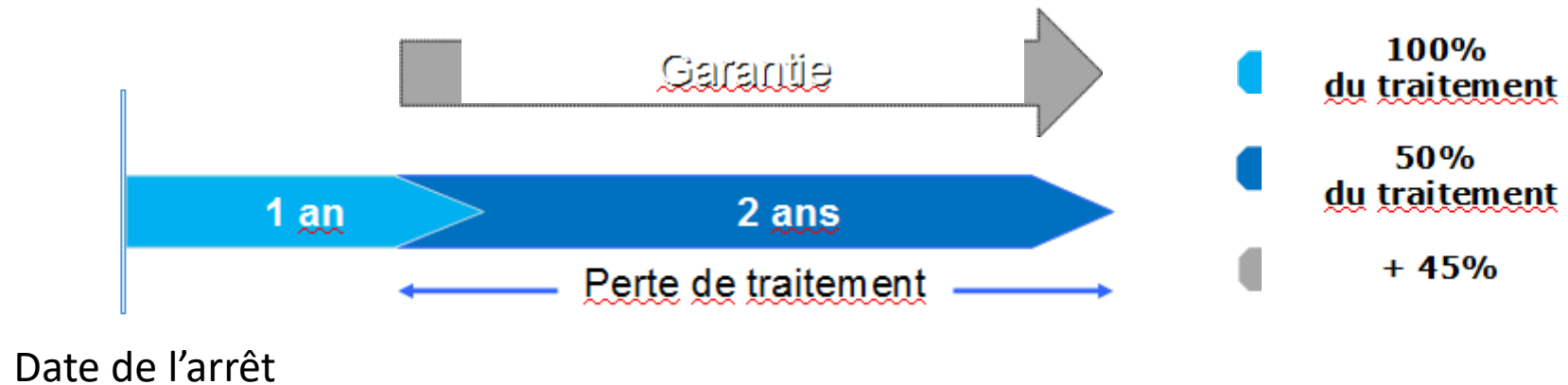


- 100% du traitement
- 50% du traitement

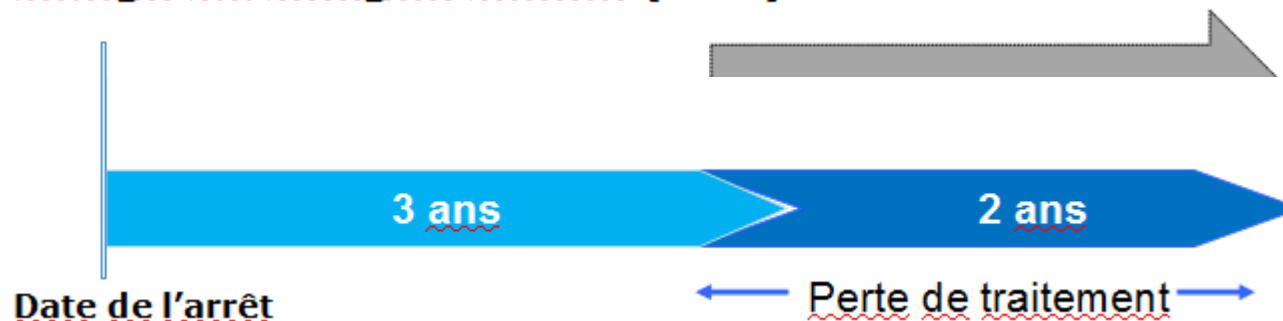
La garantie Incapacité Temporaire de Travail

AGENT TITULAIRE OU STAGIAIRE AFFILIE A LA CNRACL

En Congé de Longue Maladie (CLM) = 32 affections listées



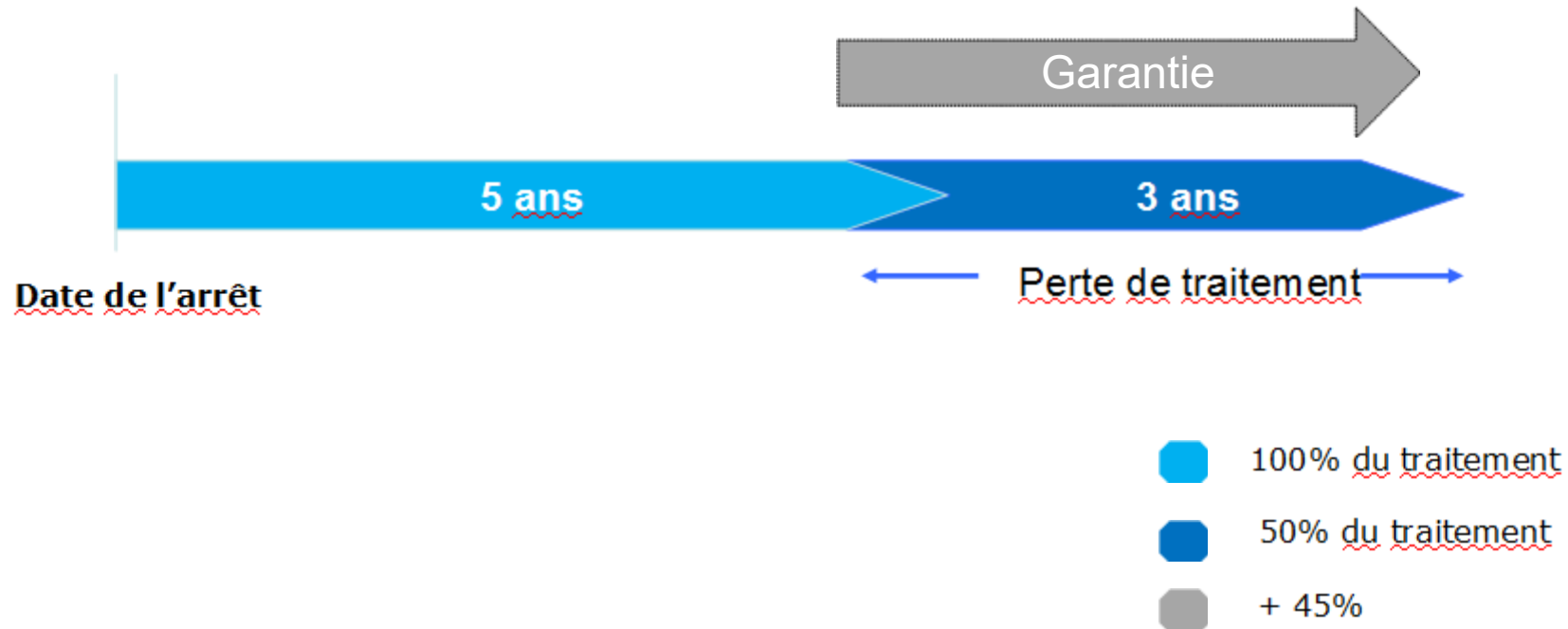
En Congé de Longue Durée (CLD)



La garantie Incapacité Temporaire de Travail

AGENT TITULAIRE OU STAGIAIRE AFFILIE A LA CNRACL

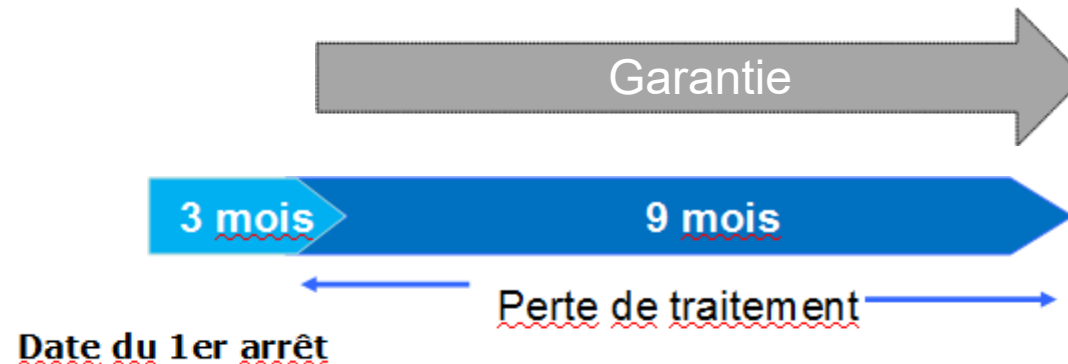
En Congé de Longue Durée pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions



La garantie Incapacité Temporaire de Travail

AGENT TITULAIRE NON AFFILIE A LA CNRACL (-28h)

En Congé de Maladie Ordinaire (CMO) à l'issue de 90 jours d'arrêt continu ou discontinu, un agent perd 50% de son traitement.



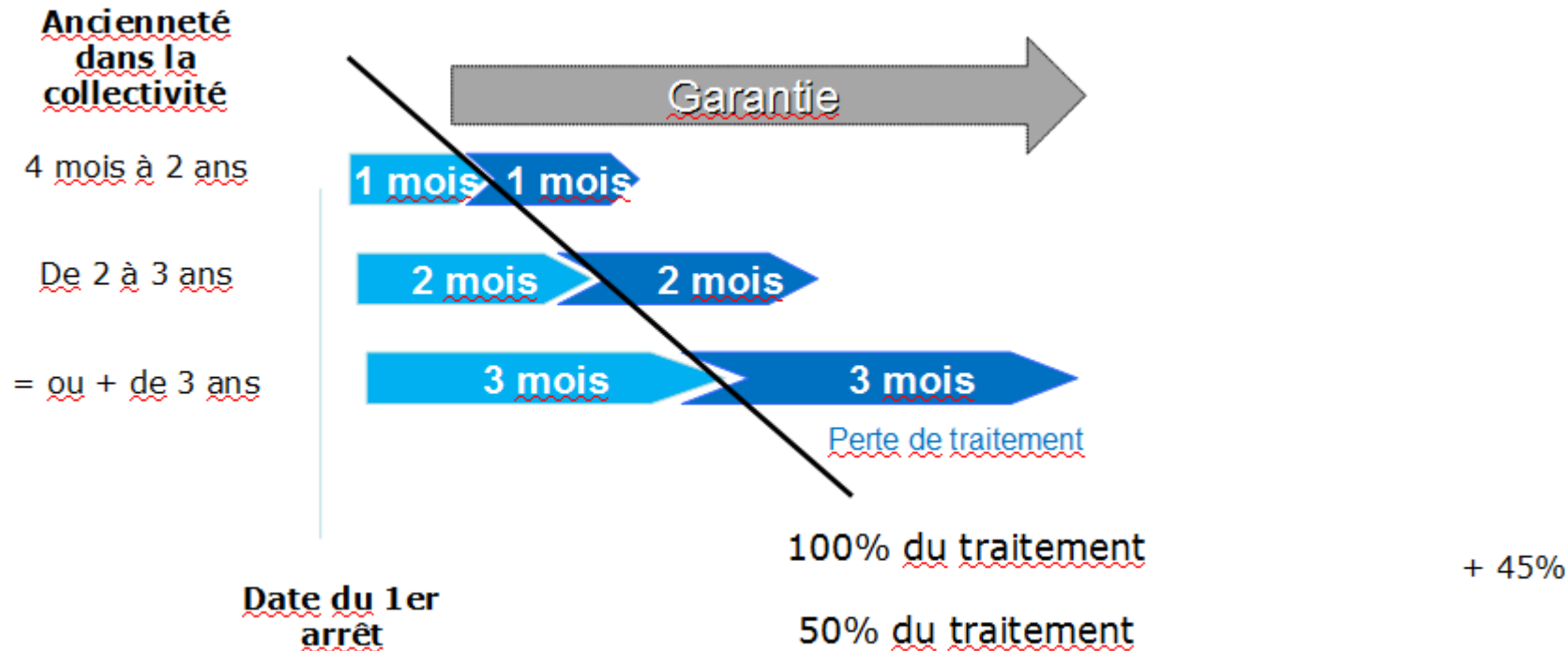
En Congé de Grave Maladie à l'issue d'un an d'arrêt continu ou discontinu, un agent perd 50% de son traitement.

- 100% du traitement
- 50% du traitement

La garantie Incapacité Temporaire de Travail

AGENT NON TITULAIRE A TC et TNC NON AFFILIE A LA CNRACL

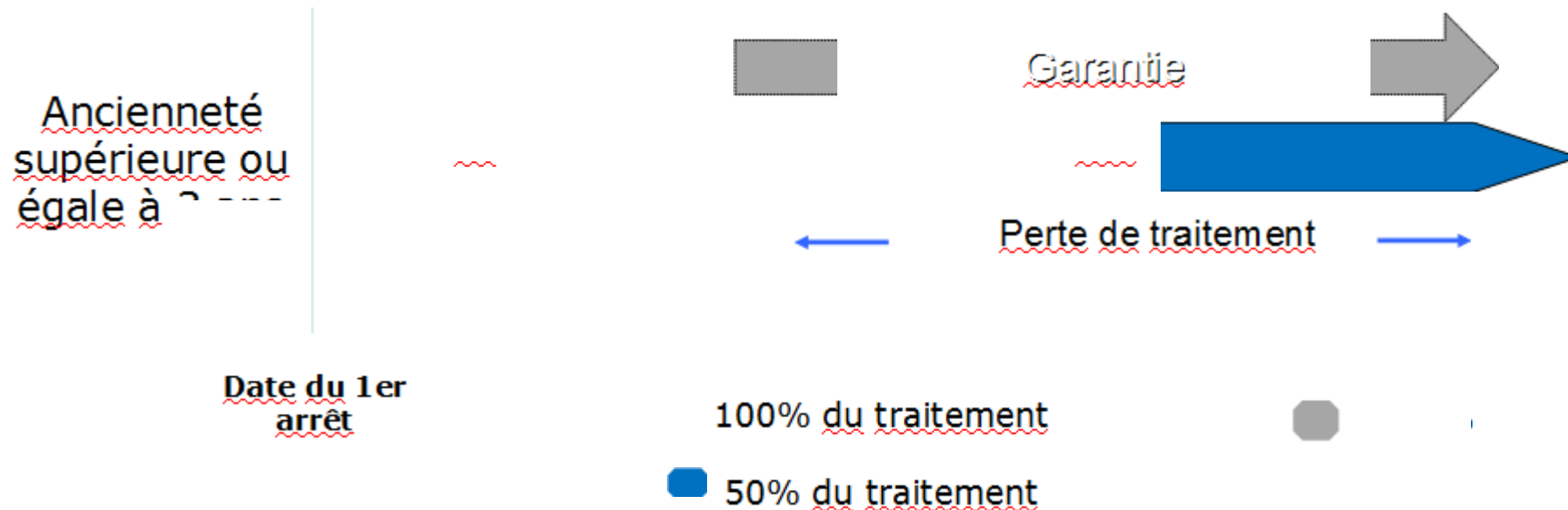
En cas de maladie Ordinaire,
la durée de l'intervention varie selon l'ancienneté dans la collectivité.



La garantie Incapacité Temporaire de Travail

AGENT NON TITULAIRE A TC et TNC NON AFFILIE A LA CNRACL

En cas de grave maladie :



Quel niveau de participation pour quelle cotisation ?

Que dit le décret ?

Pour être éligible à la participation, le contrat doit comprendre au minimum la garantie Incapacité Temporaire de Travail.

La participation doit être versée sous forme d'un montant unitaire en € par agent.

→ *(Permet de faire adhérer un maximum d'agents pour bénéficier du meilleur taux de cotisation)*

L'agent n'a pas l'obligation, en cas de participation de la collectivité au contrat groupe, d'adhérer auprès de l'organisme choisi. Pour autant, il ne bénéficiera alors pas de la participation employeur.

Contrat groupe : les avantages recherchés

Vis à vis de l'assureur

- > **Une solidarité départementale** qui gomme les aléas locaux
- > **Un regroupement**, par une représentativité affirmée auprès de l'assureur
- > **Un phénomène de masse**, par une recherche de plus grande stabilité des taux

Entre les collectivités

- > **Une mutualisation**, par la mise en commun de moyens
- > **Un regroupement**, par une recherche de solutions cohérentes et identiques
- > **Un taux de cotisation attractif**
- > **Des garanties élargies**, par rapport aux contrats labellisés

Le calendrier

Objectif :

Mise en œuvre au 1^{er} janvier 2018 pour 6 ans

Prochaines étapes :

- Saisine du Comité technique du 9/02/2017 (date limite de dépôt des dossiers au 15/01/2017)
- Délibération + retour fiche d'information statistiques avant le 28/02/2017