

# Contrat Groupe Protection Sociale Complémentaire



# Contrat Groupe

## Protection Sociale Complémentaire

### Les tarifs :

	CST CDG : moins de 50 agents	CST Propre : plus de 50 agents
<input type="radio"/> <b>Garanties de base obligatoires</b> - Incapacité de travail - invalidité permanente :	<b>2,47 %</b>	<b>2.73 %</b>
<input type="radio"/> <b>Option</b> - Complément incapacité de travail (compensation régime indemnitaire)	+ 0,37%	+ 0,42%
<input type="radio"/> <b>Option</b> - Perte de retraite	+ 0,89%	+ 0,82 %
<input type="radio"/> <b>Option</b> - Décès toutes causes / perte totale et irréversible d'autonomie	+ 0,28 %	+ 0,28 %
<input type="radio"/> <b>Garanties minimales + toutes options</b>	4.01%	4.25 %

Options au choix  
des agents sans  
participation  
employeur



**Cotisation mensuelle agent =  
taux choisi \* rémunération mensuelle brute**



### Le CDG 87 vous accompagne

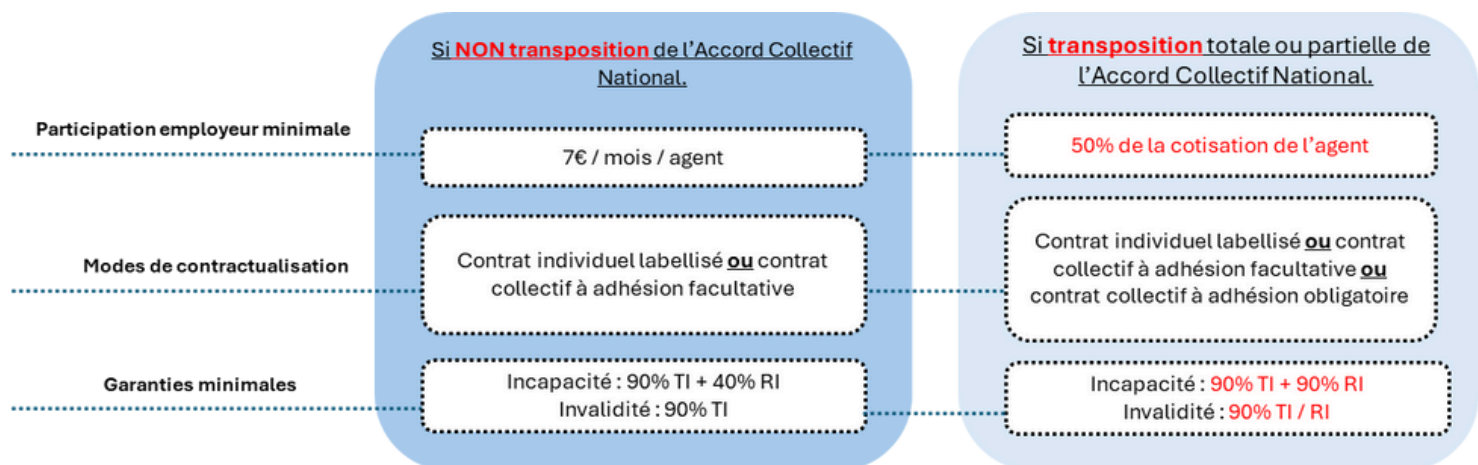
Le CDG peut vous aider à analyser la situation actuelle de vos agents et étudier les conséquences sur la masse salariale, grâce à un **tableau de simulation**.  
Retrouvez également : une brochure de communication - un **formulaire de saisine du CST** - un **modèle de délibération** et **d'autres outils et modèles** sur [www.cdg87.fr](http://www.cdg87.fr)

Initiée par l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) a introduit l'obligation de participation financière des **employeurs publics au 1er janvier 2025 pour la couverture prévoyance** et au 1er janvier 2026 pour la mutuelle santé. La réforme participe ainsi à l'amélioration des conditions de travail des agents publics ainsi qu'au maintien de leur niveau de vie et de leur santé.

Le 11 juillet 2023, un accord collectif national (ACN) a été conclu entre les associations d'employeurs territoriaux dont l'AMF et la FNCDG, et les organisations syndicales représentatives. Ce protocole national a vocation à renforcer la protection sociale complémentaire, en particulier en matière de prévoyance. Il vise à garantir aux agents en situation de maladie ou d'invalidité le maintien de 90 % de leur rémunération nette dans le cadre de contrats collectifs à adhésion obligatoire dont la cotisation sera partagée à parts égales entre la collectivité et l'agent.

**Toutefois, l'ACN nécessite une transposition législative et réglementaire non effective à ce jour.**

Aussi, la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale complémentaire s'appuie essentiellement sur les dispositions de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 et celles du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022.



## **PRÉSENTATION DU CONTRAT GROUPE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE**

**3**

- A quoi sert une assurance complémentaire Prévoyance ? **3**
- Quelles sont les garanties prévues dans le contrat Prévoyance proposé ? **3**
- En quoi consiste la mission du CDG 87 en matière de Protection Sociale Complémentaire ? **3**
- Quel est le rôle du CDG et celui de la collectivité dans la gestion de la convention de participation ? **3**

---

## **MODALITÉS D'ADHÉSION DES EMPLOYEURS**

**4**

- Les modes de contractualisation. **4**
- La participation financière employeur **6**

---

## **MODALITÉS D'ADHÉSION DES AGENTS**

**9**

- Les garanties obligatoires / optionnelles **10**
  - Garanties du contrat **11**
  - Capital Décès **12**
  - Evolution des taux de cotisation **12**
  - Conditions d'adhésion et modification des garanties **13**
-

# Présentation du Contrat Groupe Protection Sociale Complémentaire

## A quoi sert une assurance complémentaire Prévoyance ?

Une assurance complémentaire Prévoyance permet de compenser la perte de salaire (traitement et une partie des primes) en cas de placement en congé pour raison de santé (arrêt de travail), suite à accident ou maladie de la vie privée, et en cas d'admission en retraite pour invalidité y compris imputable au service.

Elle peut également prévoir le versement d'un capital décès aux bénéficiaires des agents décédés, ou à l'agent en cas de perte totale et irréversible d'autonomie.

## Quelles sont les garanties prévues dans le contrat Prévoyance proposé ?

Le contrat Prévoyance qui est proposé se compose d'un socle de garanties de base et d'options au choix de chaque agent.

[Consultez ici le détail des garanties et des tarifs du contrat collectif Prévoyance CST CDG](#)

[Consultez ici le détail des garanties et des tarifs du contrat collectif Prévoyance CST PROPRE](#)

## En quoi consiste la mission du CDG 87 en matière de Protection Sociale Complémentaire ?

Afin d'accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de la participation obligatoire à la Protection Sociale Complémentaire, le Centre de Gestion a lancé en mars 2024 un appel d'offres auprès des organismes d'assurance destiné à mettre en place un **contrat groupe d'assurance complémentaire Prévoyance**, à partir de janvier 2025.

Ce contrat a été attribué au groupement MNT-RELYENS.

Les collectivités qui souhaitent faire bénéficier leurs agents du contrat négocié par le CDG 87 doivent préalablement **avoir donné mandat** puis délibérer pour adhérer à la convention de participation du CDG 87.

## Quel est le rôle du CDG et celui de la collectivité dans la gestion de la convention de participation ?

**Le CDG** a assuré les démarches de procédure liées à la mise en concurrence des assureurs. Il assurera un suivi de l'équilibre du contrat tout au long de la convention de participation mais n'en sera pas gestionnaire. Il sera également l'interlocuteur en cas d'adhésions des collectivités.

**Les collectivités** assurent la gestion quotidienne. Elles devront saisir les arrêts et les derniers bulletins de salaires lors du passage à demi traitement sur l'extranet mis à disposition par Relyens et communiquer à l'agent les éléments nécessaires pour sa demande d'indemnisation.

# Modalités d'adhésion des employeurs

## Les modes de contractualisation :

### Sous quelle forme les collectivités peuvent-elles participer à la PSC de leurs agents ?

Les modes de contractualisation :

**La Labellisation** : dans ce cas, leurs agents peuvent choisir librement leur organisme assureur et le niveau de garanties qu'ils souhaitent. La collectivité devra participer au coût de ces contrats à condition qu'ils soient labellisés 1er janvier 2025.

**Le Contrat collectif** : dans ce cas, la collectivité sélectionne un contrat (Prévoyance), auprès d'un ou plusieurs organismes pour un niveau de garantie donné, soit à l'issue d'une procédure de mise en concurrence, soit auprès du Centre de Gestion dans le cadre d'une Convention de participation.

- Ces contrats collectifs peuvent être à adhésion facultative ou obligatoire :
  - **Contrats collectifs à adhésion facultative** : dans ce cas les agents ont le choix d'adhérer ou pas aux contrats proposés par leur collectivité (Prévoyance). Mais seuls les agents qui optent pour les contrats proposés perçoivent la participation employeur.
  - **Contrats collectifs à adhésion obligatoire** : dans ce cas les agents ont obligation d'adhérer aux contrats proposés par leur collectivité.

Le CDG87 est aujourd'hui en mesure de proposer aux collectivités des contrats collectifs à adhésion facultative pour leurs agents, à effet du 1er janvier 2025.

### La collectivité peut-elle choisir sa date d'adhésion ?

La collectivité peut adhérer à tout moment pendant la durée des conventions de participation et n'est donc pas tenue d'adhérer en début d'année.

---

**Attention** : *Il est important de noter que les agents disposent d'un **délai pour résilier** leur contrat actuel afin d'éviter toute double cotisation.*

---

### Ma collectivité est adhérente à un autre contrat, quelles sont les modalités de résiliation à réaliser ?

Il appartient à la collectivité de résilier son contrat avec son assureur selon les conditions contractuelles, et il en va de même pour l'agent. Cela vaut également si ces contrats ont été souscrits auprès de la MNT.

# Modalités d'adhésion des employeurs

## Les modes de contractualisation :

### **Labellisation et convention de participation peuvent-elles se côtoyer dans la même collectivité ? Les conventions de groupe peuvent-elles cohabiter avec les labellisations ?**

Une collectivité doit faire le choix entre la convention ou la labellisation. Les deux dispositifs ne peuvent cohabiter pour un même risque. Cependant, ce choix peut être différent entre la prévoyance et la santé

### **Aujourd'hui nous fonctionnons avec la procédure de labellisation. Si nous choisissons de signer avec le CDG pour des contrats conventionnés, certains agents vont-ils devoir changer d'assureur obligatoirement s'ils veulent l'aide financière de leur employeur ?**

L'agent devra effectivement souscrire un nouveau contrat avec l'assureur sélectionné pour continuer à bénéficier de la contribution de son employeur, mais il a la liberté de faire ce choix.

### **Quelle est la date butoir pour les délibérations des collectivités afin de pouvoir adhérer dès le 1er janvier 2025 ?**

La délibération de la collectivité devra être prise, après la présentation des garanties et des taux de cotisation (prévue début octobre) et après l'avis du CST de la collectivité (ou du Comité Social Territorial rattaché au CDG pour les collectivités de moins de 50 agents).

### **L'adhésion aux conventions de participation des CDG se fera-t-elle forcément au 1er janvier de chaque année ou est-ce possible en cours d'année ?**

La date d'adhésion au 1er janvier n'est pas obligatoire. L'adhésion pourra se faire au fil de l'eau.

### **Les collectivités pourront-elles adhérer en cours d'année ?**

Oui, les collectivités qui ont participé à l'appel d'offres 2024 en renvoyant leurs statistiques pourront adhérer à la convention de participation proposée par le CDG 87, en cours d'année, y compris en 2026, 2027, 2028, 2029 ou 2030.

### **La durée d'engagement envisagée par la convention de participation du CDG est de combien d'années ?**

La durée d'une convention de participation est de 6 ans.

### **A quel moment devons-nous consulter l'avis de notre CST ?**

Le décret de 2011 prévoit que le CST est saisi avant la délibération du conseil qui autorise la consultation puis le CST est de nouveau consulté à la réception de l'offre avant la délibération du conseil pour la souscription au contrat et le niveau de participation.

# Modalités d'adhésion des employeurs

## Les modes de contractualisation :

### **Quel sont les délais de résiliation d'un contrat Prévoyance ?**

Pour les collectivités, le délai de résiliation d'un contrat collectif est généralement de 6 mois (à vérifier dans vos clauses de contrat).

Pour les agents le délai de résiliation à un contrat prévoyance est généralement de 2 mois, soit avant le 31 octobre (si adhésion au 01/01/2025).

### **La participation employeur**

#### **En tant qu'employeur, ai-je l'obligation de participer à la couverture de mes agents et si oui pour quel montant ?**

A compter du 01/01/2025, tout employeur public doit participer mensuellement à la (ou les) couverture(s) de leurs agents en protection sociale complémentaire. La participation est dans son principe fixée librement par l'employeur dans le respect des montants minimums (**7 € minimum\*** par mois en 2025 pour la couverture **prévoyance**)

*\*Ce montant minimum est susceptible d'évoluer dans le cadre de la transposition de l'Accord National Collectif de juillet 2023*

La participation versée à chaque agent ne peut excéder le montant de sa cotisation.

*Mais compte tenu de l'accord collectif signé en juillet 2023, le niveau de participation qui deviendra obligatoire, à terme, sera d'un montant de 50 % de la cotisation sur la couverture incapacité et invalidité.*

#### **Les 2 domaines de la PSC, santé et prévoyance devront-ils être financés par les communes ou 1 seul est-il obligatoire ?**

Suite à l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021, les employeurs territoriaux sont tenus à une obligation de participation financière pour la complémentaire « **prévoyance** » à compter du **1er janvier 2025**, et pour la complémentaire « **santé** » à compter du **1er janvier 2026**.

#### **Si le contrat labellisé actuel d'un agent ne répond pas aux garanties minimales du décret comment cela se passe ?**

Au 1er janvier 2025, le contrat devra être mis en conformité par rapport aux garanties minimales avec un libellé explicite sur les événements garantis pour être éligible à la participation employeur.



# Modalités d'adhésion des employeurs

## La participation employeur

### **Le montant de la participation est-il le même quel que soit le temps de travail de l'agent ?**

Oui : aucune disposition réglementaire ne prévoit expressément la possibilité de moduler la participation des employeurs selon le temps de travail de l'agent. **L'article 23 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011** précise que les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent moduler leur participation **uniquement dans un but d'intérêt social**, en prenant en compte le revenu des agents.

### **Quel est le montant minimum qu'une collectivité va devoir verser et à partir de quand ?**

Pour les employeurs territoriaux, cette participation au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents sera obligatoire :

- À compter du 1er janvier 2025 pour la protection « Prévoyance », à hauteur de 7 € minimum\* par mois et par agent ;
- À compter du 1er janvier 2026 pour la protection « Santé » à hauteur de 15 € minimum\* par mois et par agent.

*\*dans la limite de la cotisation*

### **Quel est le montant maximum qu'une collectivité peut verser ?**

Pour le risque Prévoyance, le montant maximum de la participation employeur est le montant de la cotisation due par l'agent.

### **Pour les agents intercommunaux, comment la participation est-elle versée ?**

Aucune disposition réglementaire ne prévoit les modalités de versement pour les agents intercommunaux.

Toutefois, la participation ne doit pas dépasser le montant de la cotisation.

### **Le montant des participations est net ou brut ?**

À partir du 1er janvier 2025, le montant versé en prévoyance est un montant brut.

### **Si mon agent souhaite conserver son contrat labellisé, peut-il quand même percevoir la participation de l'employeur ?**

La participation est exclusivement versée par risque, soit en convention de participation, soit en contrats labellisés. La collectivité peut faire le choix de rester en contrats labellisés.

Dans ce cas, seuls les agents présentant à l'employeur des contrats labellisés, pourront bénéficier de la participation de l'employeur.

# Modalités d'adhésion des employeurs

## La participation employeur

**La collectivité verse aujourd'hui une participation supérieure à 7€. Nous pouvons la laisser identique au 1er janvier 2025 ?**

Oui l'obligation au 1er janvier 2025 pour la prévoyance est une participation minimale de 7€. Pour les collectivités ayant délibéré pour un montant supérieur pourront le maintenir.

**Si une collectivité signe la convention avec le CDG, les agents ne pourront plus bénéficier de la participation employeur au titre de la labellisation ?**

Dans ce cas, un agent qui ne souhaite pas adhérer à la convention de participation n'aura pas de participation de l'employeur.

**L'adhésion à la convention de participation a-t-elle un coût pour la collectivité ? Y aura-t-il un coût de gestion en plus pour la gestion du contrat pour les collectivités non affiliées ?**

La passation du marché par les Centres de Gestion et l'adhésion au contrat groupe sont gratuites pour les collectivités qui souscriront, puisqu'il s'agit d'une mission obligatoire.

Le seul coût pour les collectivités sera la participation effective versée à chaque agent.

**Un syndicat avec des agents contractuels est-il soumis à l'obligation de participation ?**

Un syndicat rattaché à une ou des collectivités territoriales est un établissement public et est donc soumis à cette obligation de participation.

**Un agent saisonnier (ou remplaçant) peut-il bénéficier d'une couverture dans le cadre de la convention de participation ? Une durée minimale du contrat d'un agent est-elle exigée ?**

Il n'y a pas de durée minimale exigée. Il faut étudier l'éventuelle portabilité de leur contrat. A défaut, il n'y a pas forcément d'intérêt pour eux d'adhérer au contrat pour un seul contrat de 4 mois par exemple.

La parution du décret devrait permettre d'éclaircir certaines zones d'ombre, notamment pour les agents des services remplacement des CDG.

# Modalités d'adhésion des agents

## **Les agents ont-ils obligation de s'assurer en Prévoyance ?**

Les agents n'ont aucune obligation de s'assurer en Prévoyance si leur employeur a opté pour la Labellisation ou le Contrat collectif à adhésion facultative.

## **Quel sont les délais de résiliation d'un contrat Prévoyance ?**

Pour les collectivités, le délai de résiliation d'un contrat collectif est généralement de 6 mois.

Pour les agents le délai de résiliation à un contrat prévoyance est généralement de 2 mois, soit avant le 31 octobre (si adhésion au 01/01/2025).

## **Si la collectivité signe la convention de participation, l'agent a-t-il l'obligation de signer le contrat ?**

Pour le moment, chaque agent conserve le choix d'adhérer ou pas à la protection sociale complémentaire.

En revanche, la participation de l'employeur ne peut s'appliquer que si l'agent adhère à l'offre retenue par la collectivité (convention ou labellisation).

## **Que signifie délai de stage ?**

C'est un délai de carence/d'attente appliqué à la prise d'effet de la couverture : l'agent va adhérer et payer des cotisations, sans pour autant être couvert en cas de sinistre durant une période de 6 mois.

Cependant, si l'agent adhère dans les 6 mois à compter de l'adhésion de sa collectivité ou de sa date d'embauche, aucun délai de stage ne lui est pas appliqué. En cas d'adhésion intervenant au-delà du délai de ces 6 mois, le délai de stage s'applique quelle que soit la qualité de l'agent (fonctionnaire ou contractuel).

## **L'assureur impose-t-il un questionnaire médical ?**

Aucun questionnaire ou examen médical n'est imposé par l'assureur lors de l'adhésion.

## **Pour un agent employé par une collectivité et une entreprise privée ?**

L'agent est automatiquement couvert par l'employeur privé mais pour le salaire qu'il perçoit dans le privé. Il faut donc qu'il s'assure pour couvrir le salaire versé par la collectivité.

# Modalités d'adhésion des agents

## Les garanties obligatoires / optionnelles

### Quelles sont les garanties obligatoires à l'adhésion ?

Incapacité de travail – « Garantie indemnités journalières »	
Versement d'indemnités journalières à compter : <ul style="list-style-type: none"><li>- du passage à demi-traitement (agents fonctionnaires),</li><li>- du 30<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail en complément des prestations versées par la Sécurité sociale (agents contractuels de droit public et de droit privé)</li></ul>	90% du revenu net
Invalidité permanente – « Garantie Rente invalidité »	
Versement d'une rente mensuelle en cas de reconnaissance d'état en invalidité à la suite de maladie ou accident d'origine vie privée ou professionnelle (consécutif à un accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle) :	
▪ Agents affiliés à la CNRACL qui sont bénéficiaires d'un taux d'invalidité supérieur ou égal à 50%	90% du revenu net
▪ Agents affiliés à la CNRACL qui sont bénéficiaires d'un taux d'invalidité inférieur à 50% : le montant de la rente est calculé comme suit : $M = R \times I / 50\%$ (M : montant de la rente à verser, R : montant de la rente pour un pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL d'au moins 50%, I : pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL qui est inférieur à 50%)	< 90% du revenu net
▪ Autres agents classés en invalidité vie privée de 2 <sup>ème</sup> ou de 3 <sup>ème</sup> catégorie, ou bénéficiaires d'un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66% en cas de classement en invalidité vie professionnelle	90% du revenu net

### Quelles sont les garanties optionnelles ?

Complément incapacité de travail – « Garantie complément régime indemnitaire »	
Versement d'indemnités journalières pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement en cas de placement en congés de longue maladie, longue durée et grave maladie	90% du RI net
Perte de retraite – « Garantie perte de retraite »	
Versement d'un capital pour compenser la perte de droit à la retraite qui est constatée au cours de la période d'invalidité applicable pour les seuls agents qui sont affiliés à la CNRACL (PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale = 3864€ en 2024)	50% PMSS par année d'invalidité
Décès toutes causes – « garantie décès-PTIA »	
Versement d'un capital décès, consécutif à accident ou maladie de l'agent assuré, aux bénéficiaires de celui-ci ou à ce dernier en cas de perte totale et irréversible d'autonomie	100% du salaire annuel brut

### L'agent devra adhérer à l'invalidité et l'incapacité de travail obligatoirement ou pourra-t-il choisir l'un ou l'autre ?

Pour bénéficier de la participation employeur, l'agent devra être assuré pour l'incapacité et l'invalidité à compter du 1er janvier 2025. Dans la convention de participation, si l'agent adhère, il sera donc obligatoirement couvert pour l'incapacité et l'invalidité.

# Modalités d'adhésion des agents

## Garanties du contrat

### Quel est l'intérêt de prendre le renfort Régime Indemnitaire (RI) ?

L'option de base avec un taux de cotisation de **2.47% (CST CDG)** et **2.73% (CST Propre)** prend en compte le régime indemnitaire à hauteur de 90 %, seulement à compter du passage à demi-traitement.

Le renfort régime indemnitaire avec un taux de cotisation supplémentaire de **0.37% (CST CDG)** et **0.42% (CST Propre)** intervient pour les périodes à plein traitement (CLM, CLD, CGM).

Si l'autorité territoriale a fait le choix de ne pas maintenir le RI durant les périodes de CMO, la prévoyance intervient selon les mêmes modalités que précisées ci-dessus.

### Pour les renforts facultatifs, l'agent peut-il choisir une ou 2 des 3 garanties ? est-il obligé d'adhérer aux 3 garanties ? peut-il souscrire une option plus tard ?

Chaque garantie facultative peut être choisie indépendamment des autres options, il est également possible de ne pas souscrire d'option facultative. Le changement d'option s'effectue uniquement au 1er janvier de chaque année.

L'agent se verra appliquer 6 mois de stage (sauf garantie décès). Pour la résiliation d'une option au 1er janvier de l'année, il faut effectuer la demande avant le 31 octobre de l'année qui précède (préavis de 2 mois).

### Comment cela se passe-t-il si le régime indemnitaire est versé annuellement alors que la cotisation est mensuelle ?

A la demande de prestations, il y a reconstitution du RI sur la base des douze derniers mois par l'assureur qui verse la prestation en fonction du pourcentage de RI assuré par l'agent. **Le CIA n'est toutefois pas indemnisé** au titre d'un contrat prévoyance car il est lié à la manière de servir.

### Le maintien de salaire sera-t-il directement versé sur le salaire ou bien directement à l'agent ?

Le maintien de salaire est versé directement à l'agent sur son compte bancaire.

### Le CIA est-il indemnisé par l'assureur ?

Le CIA étant lié au « service fait », il n'est pas inclus dans l'assiette de cotisation de l'agent et n'est pas indemnisé par l'assureur.

# Modalités d'adhésion des agents

## Capital Décès

### Quel est l'intérêt de prendre le renfort Capital Décès ?

Le renfort capital décès avec un taux de cotisation de 0,28% permet l'octroi d'un capital correspondant à 100% du revenu annuel brut restant (TIB + NBI + RI).

### A qui est versé le capital décès ?

A l'instar d'une assurance vie, le titulaire d'un contrat Prévoyance peut désigner n'importe qui comme bénéficiaire de son capital décès. A défaut de l'avoir fait, le contrat prévoit un ordre de priorité des bénéficiaires potentiels.

### Peut-il y avoir plusieurs bénéficiaires pour le capital-décès ?

Il est possible d'avoir plusieurs bénéficiaires pour le capital décès prévu au contrat.

## Evolution des taux de cotisation

### Quelles sont les conditions d'évolution des tarifs au cours des contrats ?

Conformément aux conditions particulières, les taux de cotisation sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2027, hors indexation automatique de 3% au 1er janvier 2026 et 2027.

A compter du 1er janvier 2028, les taux de cotisation peuvent évoluer, en cas d'aggravation de la sinistralité, de variation du nombre d'agents adhérents, d'évolution démographiques ou de modifications de la réglementation, ayant un caractère significatif, conformément à l'article 20 du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.

### Le tableau statistique permet d'établir un taux de cotisation propre à la collectivité ou le taux sera commun pour tous ?

Le taux sera identique pour toutes les collectivités ayant retourné leur dossier statistique avant l'appel à concurrence. Pour les collectivités qui retourneront leur dossier après cette date, l'assureur pourrait appliquer un taux de cotisation supérieur si le profil de risque de la collectivité le justifie.

### Les agents les plus âgés sont-ils dans l'obligation de payer plus cher ou le taux de cotisation sera le même pour tous les agents ?

Le taux de cotisation ne dépendra pas de l'âge mais seulement du niveau de garanties auquel aura souscrit l'agent ainsi que son revenu. Le taux de cotisation s'exprime en pourcentage de la rémunération brute totale de l'agent

# Modalités d'adhésion des agents

## Conditions d'adhésion et modification des garanties

### Adhésion dans les 6 mois à compter de la date d'effet du contrat ou de sa date d'embauche :

- **Agent en activité normale de service ou temps partiel thérapeutique** : adhésion effective à la demande de l'agent avec un effet au plus tôt à la date d'effet du contrat ou de sa date d'embauche.
- **Agent en arrêt de travail** :
  - Adhésion effective à l'issue d'une période de 30 jours continus de reprise d'activité normale de service.
  - Adhésion au jour de la reprise effective d'activité si l'agent justifie de l'adhésion préalable auprès d'un organisme d'assurance pour des garanties équivalentes, et sous réserve que la résiliation de son ancien contrat et son adhésion au contrat collectif soient simultanées.

La période de 30 jours n'est pas applicable pour les agents en situation de congé longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD) ou de congé de grave maladie (CGM) pris de manière fractionnée.

### Adhésion au-delà de 6 mois à compter de la date d'effet du contrat ou de la date d'embauche, ou adjonction de garanties facultatives passée 6 mois :

- **Agent en activité normale de service ou temps partiel thérapeutique** : adhésion effective à la date d'effet indiquée au bulletin d'adhésion, avec application d'un délai de stage de 6 mois.
- **Agent en arrêt de travail** : l'adhésion est effective à l'issue d'une période de reprise d'activité normale de service de 30 jours consécutifs et avec application d'un délai de stage de 6 mois.

La garanties décès/PTIA n'est pas soumise au délai de stage.

## Conditions d'adhésion et modification des garanties

### Adhésion au-delà de 6 mois à compter de la date d'effet du contrat ou de la date d'embauche, ou adjonction de garanties facultatives passée 6 mois :

Pour les agents bénéficiant d'un contrat de prévoyance à la date de mise en place du présent contrat, l'adhésion peut intervenir au-delà du délai de six mois en fonction de la date d'échéance du contrat individuel sous réserve que leur inscription au présent contrat intervienne dans un délai de deux mois maximum suivant la date d'échéance de leur précédent contrat, qu'ils ne soient pas en arrêt de travail à leur date d'adhésion et que la résiliation de leur ancien contrat soit effectuée au cours de l'année qui suit la mise en place du présent contrat. Ces adhésions doivent être formalisées à l'aide d'un bulletin d'adhésion dématérialisé. Passé ce délai, un délai de stage de six mois sera appliqué à compter de la date d'effet de l'adhésion.