

FOIRE AUX QUESTIONS
CONVENTION DE PARTICIPATION PREVOYANCE CDG 73 (2022-2027)

QUESTIONS	REponses
CONDITIONS D'ADHESION	
A quelle date puis-je adhérer au plus tôt et la rétroactivité est-elle acceptée ?	L'agent peut adhérer au plus tôt au 01/01/2022, date d'effet du contrat groupe, s'il en fait la demande au plus tard le 31/12/2021. La rétroactivité n'est pas acceptée, selon la date de réception de l'adhésion, elle sera prise en compte au plus tôt au 1er du mois suivant.
Combien de temps dure le contrat ?	Une Convention de Participation est mis en place pour une durée de 6 ans et renouvelable 1 an pour motif d'intérêt général.
Puis-je m'affilier si ma collectivité n'est pas adhérente au dispositif Prévoyance ?	Non, il faut au préalable que la collectivité employeur adhère au dispositif Prévoyance pour qu'elle soit ouverte à ses agents, l'adhésion étant facultative également pour les collectivités.
Si la collectivité adhère à la convention de participation portée par le Cdg73, ai-je l'obligation de souscrire au contrat mutualisé ?	Non. Chaque agent a le choix d'adhérer ou pas à la convention de Participation prévoyance.
Les contractuels peuvent-ils adhérer au dispositif CDP, et si oui bénéficient-ils de la portabilité à leur départ ?	Oui. L'adhésion est ouverte à l'ensemble de l'effectif de la collectivité. Oui, la portabilité est envisageable jusqu'à la fin du contrat groupe. En cas de portabilité: la cotisation sera prélevée sur le compte bancaire de l'agent et il n'y aura plus de participation employeur.
Les CDD ou saisonniers peuvent-ils adhérer au dispositif Prévoyance ?	Oui, l'adhésion est ouverte à l'ensemble de l'effectif de la collectivité. Mais l'intérêt est à étudier car l'agent doit dans un premier temps avoir l'ancienneté nécessaire pour déclencher les obligations statutaires de l'employeur afin de bénéficier des garanties de prévoyance complémentaire.
Un agent IRCANTEC qui n'a pas adhéré au dispositif lors de sa prise d'effet peut il adhérer lors de sa mise en stage ?	Oui, la mise en stage est considérée comme un nouveau recrutement, l'adhésion n'est donc pas soumise à questionnaire médical pour un agent qui était présent à la prise d'effet de la convention.
Si j'ai déjà un contrat individuel auprès de l'IPSEC ou de tout autre organisme, dois-je le résilier afin de pouvoir adhérer à la CDP ?	Oui il faut tout de même le résilier car la CDP est un contrat groupe négocié par le Cdg 73.
Quid d'un agent qui a plusieurs employeurs ? - Adhésion - Cotisation - Participation employeur	L'agent qui a plusieurs employeurs peut adhérer au contrat Prévoyance mis en place par chaque employeur. C'est à lui d'en déterminer l'intérêt. Il cotisera au prorata de la rémunération perçue auprès de chaque employeur. De même, la participation employeur pourrait être versée à l'agent en fonction de son temps de présence. En aucun cas, l'agent ne pourra percevoir tous employeurs confondus des participations financières qui reviendraient à lui verser plus qu'il ne cotise réellement. L'agent peut choisir des garanties différentes pour chaque contrat.
Quid des agents en arrêt de travail au moment de la mise en place et non couverts auparavant, peuvent il adhérer ?	Leur adhésion est possible après 30 jours continus de reprise d'activité (temps partiel thérapeutique inclus).
Quid des agents en arrêt de travail au moment de la mise en place et couverts à titre privé ou par l'ancienne CDP, peuvent-ils adhérer ?	Leur adhésion est possible sans condition au 1er jour de leur reprise d'activité et sous réserve de la preuve de leur ancienne couverture Prévoyance pour les mêmes garanties.
Je suis en temps partiel thérapeutique au 1er janvier 2022. Puis-je adhérer au contrat prévoyance ?	OUI Le temps partiel thérapeutique est appréhendé différemment du congé maladie.
Le contrat couvre-t-il les rechutes des pathologies si l'agent n'était pas assuré en 2021 ?	Non, c'est l'assureur en charge au moment de l'arrêt initial qui en couvrira les rechutes.
Quels sont les agents soumis à questionnaire médical ?	Les agents qui seront en activité au 1er janvier 2022 auront un an, à compter de cette date, pour adhérer sans être soumis à questionnaire médical. A compter du 1er janvier 2023, ces agents seront, s'ils souhaitent adhérer, soumis à questionnaire médical. A contrario, les agents recrutés après le 1er janvier 2022 disposeront quant à eux d'un an à compter de leur date d'embauche pour adhérer au dispositif sans questionnaire médical. Il en sera de même pour les agents contractuels qui serait mis en stage. En effet, ces derniers disposeront d'un délai d'un an à compter de leur mise en stage pour adhérer au dispositif sans questionnaire médical.

Dans quelle(s) condition(s) puis-je modifier mes options ?	L'agent peut modifier le choix de ses options (sans questionnaire médical) dans les conditions suivantes : - à la hausse : à tout moment en cours d'année moyennant le respect d'un préavis de 2 mois entre la demande de l'assuré et la prise d'effet de la modification. L'effet de cette modification interviendra au 1er jour du mois suivant le préavis. - à la baisse : chaque année à l'échéance principale moyennant le respect du préavis de 2 mois, soit au plus tard le 31 octobre.
Est-il possible de modifier mes options si je suis en arrêt maladie ?	Non, le choix de l'agent pourra être modifié annuellement moyennant un préavis de 2 mois et sous réserve qu'il ne soit pas en arrêt.
Puis-je cumuler 2 contrats sur le même risque Prévoyance et sur la base des mêmes garanties ?	Il n'est pas souhaitable de cumuler 2 contrats pour des garanties prévoyance identiques. En effet, le versement des prestations ne doit pas permettre à l'agent de percevoir plus de traitement en position de congé maladie qu'en activité normale. Dans tous les cas, la participation employeur ne sera versée que pour le contrat relatif à la CDP.
Qu'est-ce que la portabilité et dans quel(s) cas est-elle envisageable ?	On entend par portabilité la possibilité pour un agent de maintenir son adhésion jusqu'au terme de la convention de participation Prévoyance. La participation employeur n'est plus due à un agent qui quitte sa collectivité d'origine. Il doit alors s'acquitter du paiement de la cotisation y compris la part employeur. Elle est envisageable en cas de mutation notamment lorsque la collectivité d'accueil n'a pas adhéré au dispositif ou en cas de fin de CCD, contrat saisonnier ou licenciement. L'agent doit avoir cotisé au moins pendant 2 ans afin d'y prétendre.
Puis-je conserver le contrat de l'ancien dispositif CDP à titre personnel ?	Non, les garanties des CDP prennent fin automatiquement à la fin de la convention.
MUTATION	
Que se passe-t-il si un agent change d'employeur en cours de contrat ?	Si un agent change d'employeur en cours de contrat, deux situations peuvent être envisagées : - la collectivité d'accueil de l'agent a également souscrit au contrat de prévoyance. Dans ce cas de figure, si l'agent souhaite continuer de bénéficier du dispositif, il devra se réaffilier au contrat de son nouvel employeur. Il devra dans un premier temps résilier son adhésion avec sa collectivité d'origine et adhérer avec la nouvelle collectivité d'accueil. Il n'y aura pas de questionnaire médical à remplir car il est déjà couvert pour le même risque. L'intérêt d'adhérer de nouveau est que la participation employeur de la nouvelle collectivité d'accueil peut être différente et les numéros de contrat des 2 employeurs étant différents, cela nécessite une nouvelle affiliation. - l'employeur d'accueil de l'agent n'a pas souscrit au contrat de prévoyance : dans cette hypothèse, l'agent peut bénéficier de la portabilité sans participation employeur et ainsi conserver son adhésion à la prévoyance.
Dois-je transférer mon adhésion en cas de mutation vers une autre collectivité adhérente au dispositif Prévoyance du CDG 73 ?	Oui, dans un premier temps il faut résilier mon adhésion avec ma collectivité d'origine et adhérer avec la nouvelle collectivité d'accueil. Il n'y aura pas de questionnaire médical à remplir car de je suis déjà couvert pour le même risque. La nécessité d'adhérer de nouveau est que la participation employeur de la nouvelle collectivité d'accueil peut être différente et l'adhésion des 2 employeurs étant distinctes, cela nécessite une nouvelle affiliation.
PRESTATIONS	
Que se passe t-il si un sinistre survient le 31/12/2021 ?	Ce sinistre sera couvert par le contrat en vigueur si le cas à la date du sinistre, soit l'ancien assureur.
Les prestations versées à un agent sont-elles imposables ?	Les prestations versées sont soumises à la CSG, la CRDS et autres cotisations sociales, mais pas assujetties à l'impôt sur le revenu.

Existent-ils des exclusions liées à la pratique sportive ?	<p>Se référer à la notice d'information pour la liste des exclusions. S'agissant des risques aériens, sont exclus du contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - compétitions organisées dans un cadre officiel ou privé, démonstrations, acrobaties, tentatives de records, de raids ; - vols d'essai, vols sur prototype ; - vols effectués avec un élastique, un parachute ou un parapente; - vols ou sauts effectués avec tout autre matériel si le matériel ou le saut ne sont pas homologués ; - vols sur des appareils non munis d'un certificat de navigabilité ou pour lesquels le pilote ne possède pas de brevet ou une licence valide ; - risques provenant de l'usage d'un véhicule à moteur, encourus à l'occasion de compétitions organisées dans un cadre officiel ou privé, de courses de vitesse, démonstrations ou acrobaties.
Qu'en est-il des assistants familiaux en matière de versement des prestations ?	<p>Les assistants familiaux sont des agents non titulaires IRCANTEC ; ils disposent d'une convention spécifique concernant l'indemnisation sécurité sociale et employeur pour leur arrêt de travail. L'assureur interviendra en complément des indemnités de sécurité sociale et employeur selon des dispositions spécifiques liées notamment à l'ancienneté. Pour toute précision à ce sujet les agents sont invités à se rapprocher de leur service ressources humaines ou à contacter les services de SIACI Saint Honoré au numéro dédié suivant : 01 44 20 47 67 (numéro non surtaxé du lundi au vendredi de 9 heures à 18 heures)</p>
Sous quel délai un agent perçoit-il les prestations de l'assureur ?	<p>Les prestations sont versées dans les 3 jours ouvrés qui suivent la réception de l'ensemble des pièces requises pour l'ouverture des droits, (hors délais de poste et bancaire).</p>
SERVICES ASSOCIES	
Y a-t-il un délai de carence pour bénéficier des services associés et puis-je les cumuler avec les services associés d'un autre contrat individuel ?	<p>Non, l'accès aux services associés est disponible dès le 1er jour d'adhésion et quelles que soient les options souscrites. Il est possible de les cumuler avec les services associés d'un autre contrat individuel.</p>
PARTICIPATION EMPLOYEUR	
Ma collectivité peut-elle adhérer à la convention de participation sans participer financièrement ?	<p>Non. A partir du moment où la collectivité a décidé d'adhérer à la convention de participation, celle-ci doit nécessairement décider du montant de participation qui sera versé à ses agents. Le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 n'impose pas de participation minimum. Par conséquent, la collectivité détermine librement le montant de sa participation, après avis du comité technique compétent.</p>
La participation employeur est-elle plafonnée ?	<p>Non. Il n'y a pas de montant maximum. Toutefois, le montant de la participation ne peut pas excéder le montant de la cotisation acquittée par l'agent.</p>
La participation financière de ma collectivité peut-elle être revue à la hausse ou à la baisse pendant toute la durée du contrat ?	<p>Dans le cadre de la convention de participation, chaque collectivité a le droit de modifier le montant de la participation proposé à ses agents une fois par an à l'échéance principale.</p>
La participation employeur peut-elle être différente selon les agents ?	<p>Oui, il est prévu que la participation puisse être modulée par exemple en fonction du revenu des agents, de leur situation familiale ou encore de leur catégorie d'appartenance (catégorie A, B ou C).</p>
La participation employeur est-elle imposable ?	<p>Oui, conformément au Code général des impôts, la participation est soumise à l'impôt sur le revenu. En revanche, la prestation versée par l'assureur à un agent bénéficiaire en cas de sinistre n'est pas imposable.</p>
GARANTIES	
L'option Capital Décès est-elle cumulable avec le Capital Décès prévu par les obligations statutaires ?	<p>Oui, c'est cumulable, et contrairement au capital Décès statutaire, il est versé sans conditions et peut être attribué au(x) bénéficiaire(s) de son choix (Clause de désignation de bénéficiaires à remplir le cas échéant et disponible sur le site dédié).</p>
En quoi consiste la Rente Education et comment est-elle calculée ?	<p>La garantie Rente éducation a pour objet le versement d'une rente à chaque enfant de l'Assuré à charge au sens fiscal en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie de celui-ci.</p> <p>Le montant annuel de la rente est égal à 10 % du traitement net annuel évalué à la date du sinistre. Chaque bénéficiaire en perçoit donc 1/12ème chaque mois.</p>

<p>Pendant combien de temps est versée la Rente Education ?</p>	<p>cf. Notice d'information : Sont bénéficiaires des prestations :</p> <p>Les enfants fiscalement à charge de l'Assuré, de son conjoint, âgés de moins de 25 ans.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21ème anniversaire. - Les enfants remplissant l'une des deux conditions énumérées ci-dessus lorsqu'ils ne sont pas à charge fiscale mais au titre desquels l'Assuré verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu. - Les enfants de l'Assuré, de son conjoint, âgés de 25 ans au plus : <ul style="list-style-type: none"> - s'ils sont non-salariés, non imposables et s'ils justifient de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ; - s'ils sont en contrat d'apprentissage, en contrat « emploi-formation » ; - s'ils sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle Emploi ; <p>sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.</p>
<p>En quoi consiste la Rente Conjoint et comment est-elle calculée ?</p>	<p>La garantie Rente de conjoint a pour objet le versement d'une rente viagère au bénéficiaire à la date du décès du conjoint.</p> <p>Le montant annuel de la rente est égal à 10 % du traitement net annuel évalué à la date du sinistre. Le conjoint survivant en perçoit donc 1/12ème chaque mois.</p>
<p>Pendant combien de temps est versée la Rente Conjoint ?</p>	<p>La rente conjoint est versée de façon viagère au conjoint survivant non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou non séparé de fait, ou le concubin ou le partenaire lié par un PACS, à la date du décès.</p> <p>Elle cesse en cas de remariage ou de nouveau PACS.</p>
<p>Le Capital Décès est-il versé en cas de suicide ?</p>	<p>Le Capital Décès est versé pour toute cause de de Décès. Toutefois, l'IPSEC ne garantit pas les conséquences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de suicide ou de tentative de suicide du participant dans la première année d'assurance ; - d'accidents, blessures, mutilations ou maladies qui sont le fait volontaire du participant ; - de faits intentionnellement causés ou provoqués par un bénéficiaire du capital. <p>Le capital sera toutefois versé :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aux autres bénéficiaires désignés sous déduction de la quote-part du (des) bénéficiaire (s) à l'origine du fait intentionnel, 2. ou autres bénéficiaires subséquents selon l'étude des désignations prévues dans la clause bénéficiaire.
REGIME INDEMNITAIRE	
<p>En maladie ordinaire, si l'employeur ne maintient pas le RI pendant toute la période de demi-traitement, exemple : maintien employeur du RI jusqu'au 21ème jour, la Prévoyance le complète-t-il ?</p>	<p>Le dispositif Prévoyance ne se substitue pas aux obligations de l'employeur qui a le choix de maintenir le RI selon ses conditions ou pas ; le dispositif intervient au plus tôt à compter du passage à demi-traitement de l'agent à hauteur de 40% (les 50% restants étant maintenus par l'employeur).</p>
<p>Toutes les primes perçues par l'agent sont elles considérées comme du RI ?</p>	<p>Les éléments de rémunération liés au régime indemnitaire sont à déterminer par la collectivité. Il lui revient d'inscrire tout ou partie des éléments de rémunération qu'elle souhaite voir indemnisés au titre de la convention de participation et le détail des composantes de la garantie Régime Indemnitaire.</p> <p>Sont exclues de l'assiette de cotisations et des prestations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les prélèvements sociaux et obligatoires (CSG/CRDS), - les heures supplémentaires ou complémentaires, - les indemnités d'astreintes. <p>Tous les éléments du régime indemnitaire de l'agent seront pris en compte dès lors que sa cotisation est calculée sur ces mêmes éléments.</p>

<p>A quoi sert la garantie Maintien du RI en LM, LD et MG à 90% dans la mesure où je cotise déjà sur le RI avec la garantie ITT ?</p>	<p>Lorsque l'agent est placé en congé de LM, LD ou MG, l'option permet de maintenir le RI à hauteur de 90% du brut, pendant la période de plein traitement. En effet, au regard de la réglementation en vigueur, l'employeur ne peut plus verser le régime indemnitaire pendant la période de plein traitement.</p> <p>Cette option permet de maintenir le RI en cas de CLM/LD/MG pendant la période de plein et demi-traitement.</p> <p>Lors du passage à demi traitement, l'assureur indemnisera l'agent à hauteur de 40% de son traitement indiciaire brut + NBI + RI.</p> <p>Le maintien du RI relatif à la garantie ITT concerne la Maladie Ordinaire.</p>
<p>COTISATIONS</p>	
<p>Quelle est l'assiette des cotisations ?</p>	<p>L'assiette de cotisation est constituée du Traitement Annuel de Référence qui comprend le traitement brut indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire ainsi que le régime indemnitaire appliquée par la collectivité employeur. N'entrent pas dans l'assiette de cotisations, la prime de fin d'année ou le 13ème mois, les primes exceptionnelles, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) et le supplément familial de traitement.</p> <p>L'indemnité compensatrice, instaurée pour compenser les effets de la hausse de la CSG sur le traitement net des agents, avec effet au 1er janvier 2018, ne doit pas être prise en compte dans l'assiette de cotisations.</p>
<p>Comment cotise un agent qui est à demi-traitement ? Type temps partiel ou en Maladie Ordinaire ?</p>	<p>L'agent cotise sur toute ou partie du traitement réellement perçu.</p>
<p>Comment l'agent paie-t-il sa cotisation ?</p>	<p>La cotisation est précomptée par le service RH/ compta sur le salaire de l'agent directement chaque mois. C'est ensuite à l'employeur de reverser les sommes collectées à S2H / VIVINTER</p>
<p>Pourquoi c'est plus cher que l'ancien dispositif ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat et taux négociés par le CDG - Taux mutualisés, pas de décôte d'âge ni d'âge minimum pour adhérer - Maintien de taux pendant les 3 premières années du contrat puis plafonnement de l'évolution à 10% chaque année, à partir de la 4ème année. - Taux tenant compte de la sinistralité du contrat précédent - Pas de questionnaire médical pendant les 12 mois suivant la mise en place du dispositif ou la date d'embauche ou de mise en stage de l'agent - Garanties supplémentaires par rapport à l'ancien dispositif : Rente Education/Rente Conjoint/Maintien RI à 90% CLM/LD/MG.