



## La protection sociale complémentaire risque prévoyance

### FAQ Prévoyance

Catégorie	Sous-catégorie	Questions	Réponses
La protection sociale complémentaire	Définition	De quoi s'agit-il ?	<p>La protection sociale complémentaire recouvre :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>la garantie santé ou mutuelle santé</b> qui permet à l'agent le remboursement des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident non pris en charge par la sécurité sociale ;</li><li>• <b>la garantie prévoyance ou maintien de salaire</b> qui permet à l'agent de compenser la perte de salaire ou de retraite liée à une maladie, une invalidité permanente ou incapacité temporaire de travail ou un décès.</li></ul>

<p><b>La garantie prévoyance</b></p>	<p><b>Définition</b></p>	<p>Le contenu des garanties</p>	<p>Un contrat de prévoyance comprend généralement les garanties :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Incapacité temporaire de travail</b> : qui permet le versement d'indemnités journalières dès le passage à demi-traitement pour compenser la perte de salaire ;</li> <li>• <b>Invalidité</b> : qui permet le versement d'une rente mensuelle pour compenser la perte de salaire en cas d'invalidité permanente survenue avant l'âge légal de départ à la retraite</li> <li>• <b>Capital décès ou perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)</b> : qui permet le versement d'un capital en cas de décès ou de PTIA de l'agent.</li> </ul>
<p><b>La garantie prévoyance</b></p>	<p><b>Obligation employeur</b></p>	<p>Quelles sont les obligations des employeurs ?</p>	<p>La protection sociale complémentaire a été réformée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 et le décret n°2022-581 du 20 avril 2022.</p> <p>Dans ce nouveau cadre juridique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La participation</b> en matière de <b>prévoyance</b> <b>deviendra obligatoire</b> pour les employeurs territoriaux au <b>1er janvier 2025</b> pour un montant minimum de <b>7€ brut mensuel par agent</b>.</li> <li>• <b>La participation pour la santé</b> <b>deviendra obligatoire</b> au <b>1er janvier 2026</b> pour un montant minimum de <b>15€ brut mensuel par agent</b>.</li> </ul> <p>La participation financière versée par l'employeur ne peut <b>pas excéder le montant de la cotisation</b> qui serait due par l'agent en l'absence de participation.</p> <p>La participation <b>peut être modulée</b> par la collectivité, dans un <b>but d'intérêt social</b>, selon le revenu ou la situation familiale de l'agent.</p>
<p><b>La garantie prévoyance</b></p>	<p><b>Obligation employeur</b></p>	<p>L'accord collectif national (ACN) du 11 juillet 2023</p>	<p>Un <b>accord collectif national en matière de prévoyance a été négocié pour la fonction publique territoriale</b> par les partenaires</p>

			<p>sociaux <b>le 11 juillet 2023</b>. Cet accord renforce le socle minimal du décret du 20 avril 2022 en prévoyant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des garanties incapacité et invalidité permettant un maintien <i>a minima</i> de 90% du revenu net de l'agent, régime indemnitaire compris ;</li> <li>• Une participation employeur minimale de 50% de la cotisation payée par l'agent ;</li> <li>• Une participation employeur <i>via</i> des contrats collectifs à adhésion obligatoire des agents.</li> </ul> <p>Toutefois cet accord doit être transposé par voie réglementaire et législative. Tant que cet accord n'a pas été retranscrit, c'est la participation minimale de 7€ du décret du 20 avril 2022 qui reste obligatoire.</p>
<b>La garantie prévoyance</b>	<b>Obligation employeur</b>	Comment répondre à ces nouvelles obligations ?	<p>Les Collectivités employeurs peuvent participer au financement de la prévoyance et de la mutuelle santé de leurs agents à travers plusieurs dispositifs contractuels au choix de l'employeur :</p> <p><b>1. <u>La labellisation</u></b></p> <p>La participation se fait par le financement d'un contrat individuel souscrit directement par l'agent à la condition que ce contrat soit labellisé. La liste des contrats labellisés est disponible sur le site de la <a href="#">DGCL</a>.</p> <p><b>2. <u>La convention de participation</u></b></p> <p>La participation se fait par le financement d'une couverture issue d'un contrat collectif souscrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit par l'employeur dans le cadre d'une mise en concurrence réalisée soit par l'employeur directement ;</li> <li>• Soit par le Centre de gestion.</li> </ul> <p>Ce contrat mis en place est :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit à adhésion facultative des agents ;</li> <li>• Soit à adhésion obligatoire (après avoir été acté par un accord collectif local).</li> </ul>

<p><b>La protection sociale complémentaire</b></p>	<p><b>Obligation employeur</b></p>	<p>La Collectivité peut-elle cumuler les procédures pour participer à la prévoyance?</p>	<p>La Collectivité <b>ne peut pas cumuler</b> et doit obligatoirement choisir une procédure pour le financement du risque prévoyance. Elle peut toutefois choisir une procédure différente pour le risque santé. Par exemple, une Collectivité peut choisir la convention de participation du CDG17 pour la prévoyance et la labellisation pour la mutuelle santé.</p>
<p><b>La garantie prévoyance</b></p>	<p><b>Obligation employeur</b></p>	<p>Que se passe-t-il si la Collectivité décide de ne pas adhérer au dispositif proposé par le CDG17 ?</p>	<p>La Collectivité devra choisir le dispositif contractuel par le biais duquel elle répondra à son obligation de participation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Si elle choisit la labellisation, elle sera tenue de financer à hauteur de 7€/mois/agent la prévoyance des agents qui auront souscrit un contrat labellisé.</p> <p>Si elle choisit de mettre en place un contrat collectif, elle devra respecter une procédure de mise en concurrence répondant aux exigences :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des Collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;</li> <li>• De l'arrêté du 8 novembre 2011 relatif à l'avis d'appel public à la concurrence publié au Journal Officiel de l'Union européenne pour le choix des organismes en cas de convention de participation ;</li> <li>• Et de l'arrêté du 8 novembre 2011 relatif aux critères de choix des Collectivités territoriales et des établissements publics en relevant dans le cas d'une convention de participation.</li> </ul>
<p><b>La convention de participation prévoyance CDG17</b></p>	<p><b>Contrat collectif à adhésion obligatoire</b></p>	<p>Quelles sont les caractéristiques du contrat proposé par la convention de participation du CDG17 ?</p>	<p><b>L'accord collectif local du 11 mars 2024</b> issu du dialogue social initié entre partenaires sociaux locaux pour anticiper la transposition de l'ACN et définir les grandes orientations du contrat collectif a acté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>L'adhésion obligatoire des agents</b> au contrat collectif ;</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Un panier obligatoire</b> composé de la garantie incapacité, de la garantie invalidité et de la garantie décès/PTIA ;</li> <li>• <b>Une participation employeur minimale à hauteur de 50% de la cotisation</b> payée par l'agent pour le <b>panier obligatoire</b> ;</li> <li>• <b>Des garanties facultatives</b> au choix et à la charge de l'agent : Maintien du régime indemnitaire en période de plein traitement de CLM CGM CLD et Perte de retraite.</li> </ul>
<b>La convention de participation prévoyance CDG17</b>	<b>Les garanties du contrat</b>	Quelles sont la nature et le niveau des garanties du panier obligatoire ?	<p>Le socle de garanties obligatoires communes à tous les agents et bénéficiant de la participation employeur se compose de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La garantie incapacité temporaire de travail</b> permettant le versement d'indemnités journalières pour maintenir 90% du revenu net de l'agent (traitement indiciaire + NBI + régime indemnitaire compris) <u>à compter du passage à demi traitement</u> ;</li> <li>• <b>La garantie invalidité permanente</b>, permettant le versement d'une rente en cas d'invalidité correspondant à <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>90% du revenu net de l'agent (TI+NBI+RI)</b> pour les agents CNRACL avec un taux d'invalidité <math>\geq 50\%</math> et pour les agents contractuels en 2ème / 3ème catégorie CPAM ou IPP (Invalidité Permanente Partielle) <math>\geq 66\%</math></li> <li>✓ Pour les agents avec un taux d'invalidité inférieur = rente versée ci-dessus <b>X</b> le taux d'invalidité <b>/50%</b> ;</li> </ul> </li> <li>• <b>La garantie décès/PTIA toutes causes</b>, permettant le versement d'un capital équivalent à 100% du traitement de référence brut annuel de l'agent.</li> </ul>
<b>Contrat collectif de prévoyance à</b>	<b>Régime fiscal et social</b>	Quel est le traitement fiscal de la cotisation, le traitement social de la participation de	<p>&gt; S'agissant du <b>traitement fiscal de la cotisation</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Part agent</u> : elle est déductible des impôts</li> </ul>

<p><b>adhésion obligatoire</b></p>		<p>l'employeur et le traitement fiscal et social des prestations versées à l'agent ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Part employeur</u> : elle n'est pas imposable</li> <li>• <u>Garanties optionnelles</u> pour la part employeur et la part agent : considérée comme une rémunération, la part employeur est imposable. La part agent est également soumise à l'impôt sur les revenus</li> </ul> <p>&gt; S'agissant du <b>traitement social de la participation de l'employeur</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Agents relevant de la CNRACL</u> : CSG/CRDS sans abattement (9,70%)</li> <li>• <u>Agents IRCANTEC</u> : CSG/CRDS : 9,70% + forfait social* : 8% (* sauf pour les employeurs de moins de 11 agents)</li> </ul> <p><b>NB</b> : Ces charges seront donc calculées sur la part employeur mais imputées sur la fiche de paie de l'agent conformément aux modalités de prélèvement de la CSG/CRDS</p> <p>&gt; S'agissant du <b>traitement fiscal et social des prestations versées par l'assureur</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour l'agent : Les prestations versées par l'assureur rentrent dans l'assiette de revenus imposables</li> <li>• Les prestations versées par l'assureur au titre de la garantie incapacité de travail doivent être assujetties à contributions sociales au prorata du financement employeur</li> </ul>
<p><b>La convention de participation prévoyance CDG17</b></p>	<p><b>Formalités d'adhésion Collectivité</b></p>	<p>La Collectivité pourra-t-elle adhérer à la convention de participation du CDG17 après le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et en cours d'année ?</p>	<p>La Collectivité peut adhérer tout au long des 6 années de vie de la convention de participation à condition d'avoir participé à la consultation sur 2024.</p> <p>Pour l'année 2025, les adhésions en cours d'année sont acceptées. Toutefois, les garanties prévoyance sont à engagement annuel ce qui signifie que les agents disposant déjà d'une couverture individuelle ne pourront la dénoncer qu'au 31 décembre 2025 dans</p>

			<p>leur délai de préavis contractuel et ne pourront donc migrer sur le nouveau dispositif avant.</p> <p>Au-delà de 2025, les adhésions des Collectivités pourront se faire au 1<sup>er</sup> janvier.</p> <p>Pour les Collectivités de -50 agents, l'adhésion pourra se faire dans les mêmes conditions tarifaires au moins en 2025 et 2026.</p> <p>Les Collectivités de 50 agents et plus, se verront proposer un tarif spécifique après études de leurs statistiques d'absentéisme par l'assureur.</p>
<b>Participation employeur</b>	<b>Participation employeur minimale</b>	Quelle est la participation employeur minimale dans le cadre de la convention de participation du CDG17 ?	<p>L'accord collectif local du 11 mars 2024 acté une participation employeur minimale plus favorable que celle du décret du 20 avril 2022.</p> <p>La Collectivité mettant en place le dispositif proposé par le CDG 17, ne peut en dessous de 50% de la cotisation payée par l'agent pour les garanties du régime de base obligatoire.</p>
<b>Participation employeur</b>	<b>Augmentation de la participation minimale et modulation</b>		<p><b>Sur décision de l'assemblée délibérante et après avis du CST</b>, la participation employeur peut être supérieure aux 50% de la cotisation de base et peut également être modulée selon le niveau de rémunération de l'agent.</p> <p>La collectivité peut, si elle le souhaite, financer les options.</p>
<b>Adhésion Collectivité</b>	<b>Formalités d'adhésion Collectivité</b>	Que doit fournir la Collectivité pour adhérer au dispositif ?	<p>La Collectivité doit transmettre une fiche d'adhésion Collectivité et la délibération d'adhésion, ou dans l'attente, la déclaration d'intention à <a href="mailto:psc@cdg17.fr">psc@cdg17.fr</a> et <a href="mailto:collectivites@collecteam.fr">collectivites@collecteam.fr</a> (modèles disponibles sur le site du CDG17 à la rubrique nos services&gt;protection sociale complémentaire)</p>

<p><b>Adhésion Collectivité</b></p>	<p><b>Formalités Collectivité moins de moins de 50 agents</b></p>	<p>Les Collectivités rattachées au CST du CDG 17 doivent-elles le saisir ?</p>	<p>Non, si elles restent sur le niveau de participation de 50% prévu par la convention. Il faut indiquer dans la délibération l'avis de principe favorable émis le 26/09/2024. Le CST devra être saisi uniquement si une Collectivité souhaite délibérer sur une participation plus favorable pour ses agents (supérieure à 50 % de la cotisation de base ou modulation et ou financement des options).</p>
<p><b>Adhésion Collectivité</b></p>	<p><b>Gestion des cotisations</b></p>		<p>La Collectivité aura à sa charge le précompte de la cotisation sur le bulletin de salaire de l'agent (dès le mois de janvier) en complétant l'appel à cotisation transmis par Collecteam, soit mensuellement, soit trimestriellement (périodicité déterminée à sa convenance au moment de son adhésion). La Collectivité sera tenue de déclarer sur la base d'un fichier normé, la liste de ses agents, pour enregistrement par Collecteam de l'ensemble des effectifs adhérents. Le contrôle de cohérence des cotisations sera réalisé concomitamment à celui des adhésions par Collecteam. La Collectivité est invitée à contacter, au plus vite, son éditeur afin de réaliser le paramétrage de son logiciel de paie.</p>
<p><b>Adhésion agent</b></p>	<p><b>Obligation d'adhésion</b></p>	<p>L'agent est-il obligé de souscrire à la prévoyance ?</p>	<p>A partir du moment où la Collectivité met en place la Convention de Participation du CDG17, les agents titulaires, les contractuels de droit privé et de droit public doivent adhérer au dispositif (sauf à bénéficier d'une dispense). L'agent ne peut s'opposer à l'adhésion et par conséquent, au précompte de la cotisation sur sa fiche de paie, ceci même si l'agent a décidé de garder son contrat individuel.</p>
<p><b>Adhésion agent</b></p>	<p><b>Contractuels</b></p>	<p>Est-ce que tous les agents contractuels doivent bénéficier de la prévoyance ?</p>	<p>L'agent contractuel est obligé d'adhérer à partir du moment où : l'agent justifie d'une présence effective dans la Collectivité d'au moins 6 mois <u>continus</u> (cela peut donc concerner une succession de</p>

			contrats), ou dès son arrivée dans la Collectivité dès lors que la durée du contrat initial est égale ou supérieure à 6 mois. Néanmoins une faculté de dispense est prévue pour les contractuels en CDD justifiant d'une couverture (cf cas de dispense inscrits à l'accord collectif local du 11 mars 2024).
<b>Adhésion agent</b>	<b>Typologie de contrat</b>	Est-ce que les contrats aidés, contrats saisonniers, contrats PEC et apprentis sont obligés d'adhérer ?	Oui, tous les contractuels, y compris ceux sous contrat de droit privé, sont concernés, même à temps non complet dès lors qu'ils remplissent la condition d'ancienneté de 6 mois.
<b>Adhésion agent</b>	<b>Dispenses d'adhésion</b>	Existe-t-il des cas de dispense d'adhésion ?	Certaines situations exceptionnelles permettent en effet de bénéficier d'une dispense d'adhésion. Pour cela, il faut se référer à l'article 3 de l'Accord collectif local du 11 mars 2024 (disponible sur le site internet du CDG17).
<b>Adhésion agent</b>	<b>Agent en arrêt de travail</b>	L'agent en arrêt de travail peut-il adhérer ?	L'agent en arrêt de travail ne peut pas adhérer à la prévoyance. La Collectivité ne pourra procéder à son adhésion qu'à sa reprise d'activité. Cela concerne tout type d'arrêt de travail (y compris en accident du travail, maladie professionnelle ou disponibilité d'office).
<b>Adhésion agent</b>	<b>Délai de carence</b>	Y-a-t-il un délai de carence appliqué sur le contrat de prévoyance du CDG 17 ?	Non, l'agent adhère sans délai de carence, il est donc couvert immédiatement. Il n'y a pas non plus de questionnaire médical.
<b>Adhésion agent</b>	<b>Formalités d'adhésion de l'agent</b>	Que doit fournir l'agent pour adhérer ?	Aucun justificatif de l'agent n'est nécessaire pour la formule de base. L'adhésion de l'agent est effective dès lors qu'il remplit les conditions d'adhésion et que la Collectivité met en place le précompte de la cotisation prévoyance.

<b>Adhésion agent</b>	<b>Age de l'agent</b>	L'agent est en maintien d'activité jusqu'à 70 ans, est-il obligé d'adhérer ?	Oui, l'obligation d'adhésion n'est pas liée à l'âge de l'agent mais à son activité dans la Collectivité. Il n'y a donc pas de dispense conditionnée à l'âge de l'agent.
<b>Cotisation</b>	<b>Paiement de la cotisation</b>	Comment l'agent paie sa cotisation prévoyance ?	La Collectivité précompte la cotisation prévoyance sur la paie de l'agent et versera mensuellement ou trimestriellement les cotisations à Collecteam. Cela concerne le régime de base mais également les options (il n'y a pas de prélèvement sur compte bancaire de l'agent).
<b>Cotisation</b>	<b>Base de cotisation</b>	Quels sont les éléments de salaire à prendre en compte pour le calcul de la cotisation ?	<p>&gt; La cotisation est calculée sur la base des <b>éléments fixes de rémunération brute</b> qui sont généralement les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le traitement de base indiciaire (TBI)</li> <li>• L'indemnité compensatrice de CSG</li> <li>• La nouvelle bonification indiciaire (NBI)</li> <li>• Le régime indemnitaire (IFSE, RIFSEEP etc.)</li> </ul> <p>&gt; Eléments de salaire qui sont exclus de la cotisation prévoyance : IR (indemnité de résidence), SFT (supplément familial de traitement), CIA (Complément indemnitaire annuel), et <b>tous les éléments variables de paie.</b></p>
<b>Cotisation</b>	<b>CIA</b>	Le CIA rentre-t-il dans l'assiette de cotisation ?	Non, le CIA est exclu de la cotisation prévoyance, qu'il soit versé mensuellement ou annuellement (par principe, cette prime est variable). Cela concerne aussi les primes de fin d'année le cas échéant.

<b>Cotisation</b>	<b>Policiers municipaux</b>	Quel est le régime indemnitaire pris en compte pour les policiers municipaux ?	Pour les Policiers municipaux il est tenu compte de l'indemnité spéciale de fonction et de l'IAT. Néanmoins, depuis la publication du Décret n° 2024-614 du 26/06/2024, les Collectivités doivent délibérer pour instaurer l'ISFE pour ces agents. A compter du 1er janvier 2025, les décrets établissant le régime indemnitaire antérieur sont abrogés.
<b>Cotisation</b>	<b>Éléments variables de paie</b>	Est-ce que les éléments variables de paie peuvent entrer dans le champ de la prévoyance ?	Les heures supplémentaires, les astreintes, les indemnités de travail du dimanche ou jours fériés sont exclues de la prévoyance.
<b>Participation employeur</b>	<b>Traitement fiscal de la participation</b>	La participation employeur est-elle imposable ?	Dès lors que le régime est collectif à adhésion obligatoire, la participation de l'employeur n'entre pas dans l'assiette de revenus imposables (elle n'est donc pas imposable). Toutefois, la participation éventuelle de l'employeur à des options à caractère facultatif ne bénéficie pas du régime social de faveur et ne fait pas l'objet d'une exonération fiscale pour les agents.
<b>Adhésion agent</b>	<b>Agents intercommunaux ou pluri communaux</b>	L'agent travaille dans plusieurs Collectivités, comment cela se passe-t-il pour sa couverture prévoyance ?	Pour que l'agent soit couvert pour la part d'activité effectuée dans chaque Collectivité, il faut que chaque Collectivité employeur mette en place le dispositif.
<b>Adhésion agent</b>	<b>Option</b>	Comment l'agent peut-il adhérer aux options supplémentaires ?	L'agent doit compléter un bulletin d'adhésion papier et le remettre à sa Collectivité, ou adhérer en ligne sur le lien URL ou QR code dédié.
<b>Adhésion agent</b>	<b>Remise de l'adhésion aux options</b>	Où doit être déposé le bulletin d'adhésion papier ?	Le bulletin d'adhésion doit être remis à la Collectivité employeur.
<b>Adhésion agent</b>	<b>Délai d'adhésion aux options</b>	Est-ce que l'agent peut adhérer à tout moment aux options ?	L'agent peut adhérer aux garanties facultatives au 1er janvier de chaque année, sous réserve de ne pas être en arrêt de travail. La demande doit être formulée 2 mois avant le 1er janvier de l'année, soit au plus tard le 31 octobre de l'année N pour une prise d'effet le 1er janvier de l'année N+1.

Adhésion agent	<b>Option 1- Maintien du Régime indemnitaire en incapacité temporaire de travail</b>	Quel est l'intérêt de l'option 1 pour les agents ?	L'option 1 intervient en <b>période de plein traitement</b> de <b>congés longue/grave maladie, longue durée</b> et permet le maintien du régime indemnitaire dans le cas où l'employeur suspendrait son versement. Il est donc important de se renseigner sur le contenu de la délibération qui règle le sort du régime indemnitaire dans votre Collectivité pour savoir s'il est pertinent de souscrire l'option.
Adhésion agent	<b>Option 2 - Perte de retraite consécutive à une invalidité</b>	Est-ce que tous les agents peuvent souscrire à l'option 2 - perte de retraite ?	Non, cette option n'est nécessaire <b>que pour les agents affiliés à la CNRACL</b> . Elle permet à l'agent le versement d'un capital (= 50 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) par année d'invalidité) pour compenser la perte de retraite consécutive à une invalidité permanente.
Adhésion agent	<b>Congé parental d'éducation, maternité, paternité, adoption ou placement en disponibilité de droit ou pour convenances personnelles</b>	L'agent peut-il adhérer dans ces situations ?	Non, il devra attendre sa reprise d'activité.
Adhésion agent	<b>Temps Partiel Thérapeutique</b>	Un agent en temps partiel thérapeutique (TPT) peut-il adhérer ?	L'agent en temps partiel thérapeutique peut adhérer. Toutefois, les garanties s'appliqueront sous réserve que la maladie ou l'accident à l'origine du sinistre soit différent de la maladie ou de l'accident ayant généré le temps partiel pour raison thérapeutique ou invalidité né(e) antérieurement à la date d'effet du contrat. Les conséquences de la maladie ou de l'accident en cours avant le 01.01.2025 ne seront pas prises en charge au titre du présent contrat.

<b>Adhésion agent</b>	<b>Modification des options</b>	Quand l'agent peut-il modifier ses options ?	L'agent peut modifier ses options au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année moyennant un préavis de 2 mois, soit avant le 31 octobre. Toutefois, il ne peut pas modifier son adhésion si un dossier d'indemnisation est en cours.
<b>Résiliation</b>	<b>Prévoyance individuelle</b>	Comment résilier ma prévoyance actuelle ?	Pour résilier un contrat individuel, l'agent doit adresser une lettre en recommandé avec accusé de réception 2 mois de préavis avant la date anniversaire de son contrat.
<b>Sortie de la Collectivité</b>	<b>Mutation</b>	L'agent est muté dans une autre Collectivité, que se passe-t-il pour son adhésion prévoyance ?	L'adhésion s'arrêtera automatiquement au départ de la Collectivité. Toutefois si son nouvel employeur adhère au dispositif du CDG17, il peut demander la portabilité de son contrat ;
<b>Adhésion agent</b>	<b>Détachement</b>	L'agent arrive en détachement dans votre Collectivité, doit-il adhérer ?	Oui, à partir du moment où l'agent est rémunéré par la Collectivité, il doit adhérer à la prévoyance.
<b>Retraite</b>	<b>Mise à la retraite</b>	L'agent part à la retraite, que se passe-t-il pour son adhésion prévoyance ?	L'adhésion s'arrêtera automatiquement au jour du départ à la retraite.
<b>Adhésion agent</b>	<b>Fin de contrat</b>	Le contrat de l'agent prend fin, qu'en est-il de sa couverture prévoyance ?	La couverture prévoyance de l'agent s'arrêtera automatiquement au dernier jour de son contrat dans la Collectivité.

<b>Prestation</b>	<b>Demande d'indemnisation</b>	Qui transmet le dossier d'indemnisation à Collecteam ?	La Collectivité employeur transmet le dossier de demande de prestations à Collecteam, soit par e-mail ou directement sur l'outil de déclaration en ligne mis à sa disposition (Connecteam).
<b>Prestation</b>	<b>Versement du complément de salaire</b>	Comment est versé le complément de salaire de l'agent ?	Le complément de salaire est versé directement sur le compte bancaire de l'agent.
<b>Prestation</b>	<b>Garantie décès</b>	Qui perçoit le capital décès ?	Le capital garanti est versé : - au conjoint, non séparé de corps de l'Assuré marié, et à défaut au partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité, - à défaut, aux enfants de l'Assuré nés ou à naître, par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres enfants ou à ses frères et sœurs s'il n'a pas d'enfant, - à défaut, aux père et mère par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant au survivant, - à défaut, aux héritiers.
<b>Adhésion agent</b>	<b>Rechutes</b>	Comment sont pris en charge les rechutes par le nouveau contrat ?	Concernant les rechutes, leur prise en charge 1 <sup>er</sup> janvier 2025 par le contrat du CDG17 s'inscrit dans le cadre de la garantie « reprise du passé inconnu » incluse au contrat et qui s'applique de la façon suivante : > <u>Situations antérieures sans arrêt de travail</u> : les suites d'états pathologiques d'un accident survenu ou d'une maladie contractée antérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'agent sans arrêt de travail antérieurement à cette date sont prises en charge par le nouvel assureur (ALLIANZ) ; > <u>Situations antérieures avec arrêt de travail</u> : l'agent dont l'arrêt de travail fait l'objet d'une rechute (agent en arrêt de travail avec reprise du travail antérieure à la date d'adhésion au présent contrat, puis de nouveau en arrêt de travail survenu pendant la période de validité du

			<p>présent contrat consécutif à cette même pathologie ou accident antérieur) avec ou sans transformation ou requalification (exemple : passage d'un arrêt de travail de type congé pour raison de santé en disponibilité d'office ou retraite pour invalidité), est garanti selon les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Cas 1.</b> L'agent était couvert antérieurement à la date d'effet de son adhésion par une garantie équivalente de son ancien contrat individuel. Dans ce cas, le nouvel assureur doit la garantie <b><u>en cas de refus contractuellement justifié de l'ancien assureur</u></b>,</li> <li>- <b>Cas 2 :</b> L'agent était couvert antérieurement à la date d'effet de son adhésion par une garantie équivalente de l'ancien contrat collectif. Dans ce cas, l'Assureur doit la garantie <b><u>en cas de refus justifié de l'ancien assureur</u></b> du fait de l'application des conditions d'acquisition de la garantie de cet ancien contrat. La garantie s'applique, notamment, si l'arrêt de travail antérieur à la date d'effet de l'adhésion au contrat du CDG17 n'avait pas fait l'objet d'une indemnisation par l'ancien contrat car conditionnée à l'épuisement d'une franchise.</li> <li>- <b>Cas 3 :</b> L'agent n'était pas couvert antérieurement à la date d'effet de son adhésion par une garantie équivalente.</li> </ul>
<p><b>Adhésion agent</b></p>	<p><b>Hors délais pour résilier son contrat individuel</b></p>		<p>Les agents ayant déjà une couverture individuelle et qui seraient hors délai de préavis pour le résilier d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2025 disposent ,sur production d'une demande écrite et de justificatifs, d'une faculté de dispense temporaire de 1 an d'adhésion au dispositif du CDG17 sous réserve de résilier l'année suivante. La Collectivité employeur peut décider de maintenir à titre dérogatoire la participation employeur pour les contrats labellisés.</p>