

Du lundi 6 au 9 octobre 2025

Réunion d'Information aux Agents Convention de participation Prévoyance 2026-2031



Ordre du jour

1. PRESENTATION DU GROUPEMENT

- Les Membres du Groupement
- Les Dispositions Contractuelles
- Les impacts de la Prévoyance selon dispositif

2. A QUOI SERT LA PREVOYANCE ?

- CNRACL et IRCANTEC

3. L'OFFRE PREVOYANCE

- Les Garanties : explication en détails
- Les Garanties et Taux de cotisation
- Exemples de cotisation/ simulateur : « reste à charge »
- L'offre Prévoyance : Quand intervient-elle?
- Les conditions de prise en charge du Régime Indemnitaire en cas de Maladie Ordinaire
- Les conditions de prise en charge du Régime Indemnitaire en cas de Temps Partiel Thérapeutique
- Les étapes du parcours d'adhésion de l'agent
- L'accompagnement des agents
- L'espace adhérent Vivinter Fonction Publique

4. ASSISTANCE ET SERVICES ASSOCIES INCLUS AU CONTRAT

- Les Services Associés offerts aux Agents



Jimmy VAREILLE
Technico-commercial



Marie-Laure COLS
Consultante



Stéphane DEROME
Responsable Développement
Commercial et Fidélisation



Laurent SPYCHIGER
Directeur adjoint
Du département Collectivités Locales

1. Présentation du Groupement



Les Membres du Groupement



PORTEUR DE RISQUE

Le groupe Malakoff Humanis est le 1^{er} Institut de Prévoyance français, acteur majeur de la protection sociale en France.

Assureur référent des agents de la fonction publique et des salariés de droit privé du secteur parapublic.

Plus de 222 380 assurés dont 57 067 adhérents de la fonction publique.

COURTIER ASSURANCE & CONSEIL

Groupe multi-spécialiste de conseil et de courtage d'assurance et de réassurance, leader en France et en Europe. 1^{er} courtier français notamment en Santé et Prévoyance

8000 collaborateurs

5 millions de personnes assurées

Une équipe d'experts du secteur local et du risque statutaire

(8 à 25 ans d'expérience), ayant une stratégie durable auprès de ses clients

PLATEFORME DE SERVICE

Marque de gestion du groupe Diot-Siaci, Vivinter est une plateforme de services avec 10 ans d'expertise, qui accompagne au quotidien les Ressources Humaines et leurs collaborateurs, en matière de risques statutaires et de protection sociale.

Vivinter gère le règlement des prestations statutaires, prévoyance et santé, ainsi que la gestion des appels de cotisations.

Une équipe de plus de 400 experts
1,8 M d'appels traités par an
495 M € de remboursements par an.

Les Dispositions Contractuelles



LE CONTRAT GROUPE MIS EN PLACE PAR LE CENTRE DE GESTION

Date d'effet :
Assureur :
Gestionnaire :
Échéance annuelle :
Préavis de résiliation (option des agents) :
Préavis de résiliation Employeur :

1^{er} janvier 2026 – 31 décembre 2031
MALAKOFF HUMANIS
DIOT-SIACI / VIVINTER
1^{er} janvier
2 mois avant l'échéance principale
8 mois

A la suite à l'Accord Collectif
du 30 avril 2025

- ✓ Le dispositif couvre tous les agents de droit public et de droit privé (CUI, CAE, apprentissage...)
- ✓ L'affiliation des agents en activité normale de service au 01/01/2026 est obligatoire, excepté cas de dispense

Les Conditions d'adhésions et avantages de la Convention de Participation PREVOYANCE

1 Maintien des taux de cotisation durant les 2 premières années de la Convention

2 Des interlocuteurs dédiés à la relation et à la gestion

3 Des services associés adaptés aux agents de la FPT

4 Proposition du choix de garantie entre un Socle de base / 2 niveaux supérieurs et une option facultative.

5 Une adhésion au contrat groupe pour les agents pour plus d'avantages collectifs

6 Le CDG 48 au cœur de l'action à travers :
- Une négociation sur les tarifs proposés
- La mise en place et suivi du dialogue social PSC
- L'accompagnement des collectivités et des agents
- La gestion du contrat

Les Impacts de la PREVOYANCE selon dispositif

Choix du dispositif par l'employeur en adhésion OBLIGATOIRE pour l'agent

- ✓ Affiliation immédiate de tous les agents au socle de base choisi par l'agent parmi 3 niveaux dès le 01/01/2026 ou dès leur date d'embauche.
- ✓ Pas de limite d'âge
- ✓ Pas de formalités médicales.
- ✓ Cas de dispense prévus et gérés par l'employeur (notamment de 6 mois pour les CDD)
- ✓ Participation minimum de l'employeur à hauteur de 50% de la cotisation du socle de base minimum par mois et par agent.

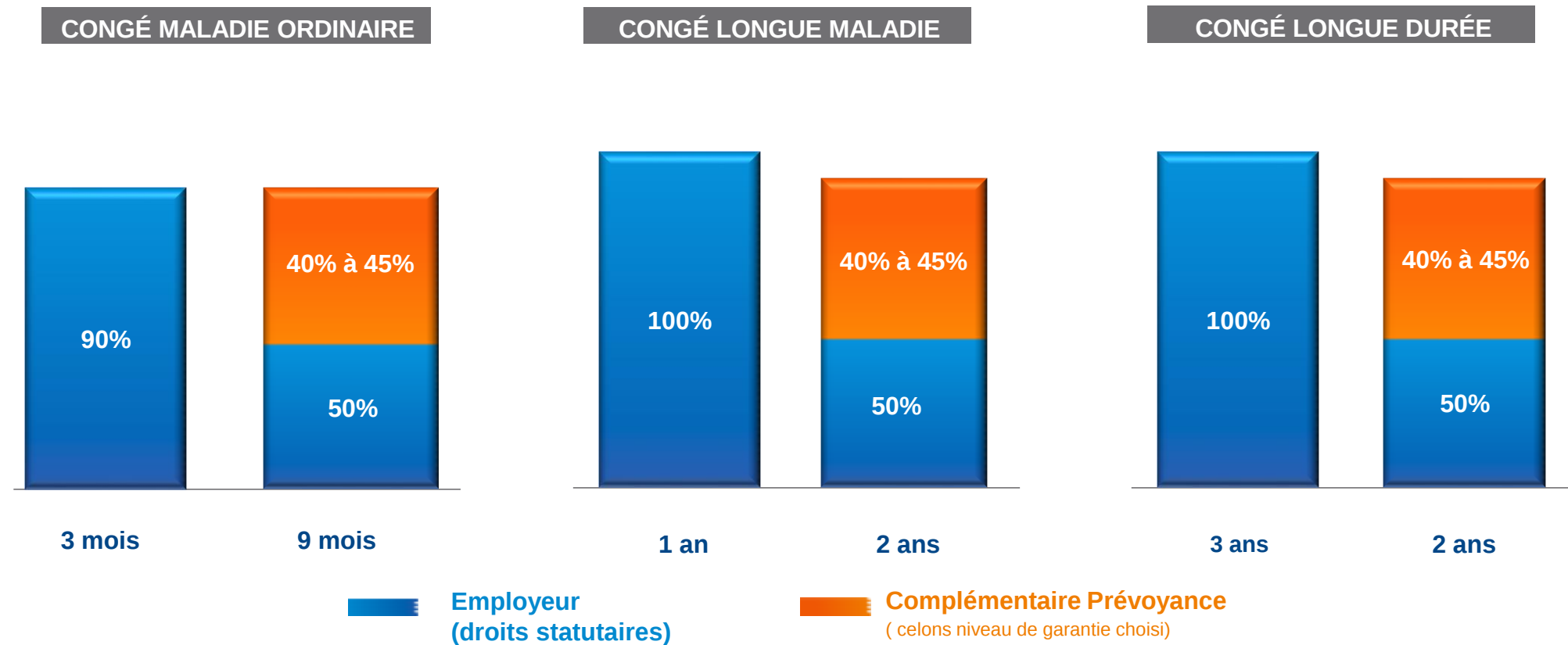
Choix du dispositif par l'employeur en adhésion FACULTATIVE pour l'agent

- ✓ Adhésion possible sans formalités médicales dans les 6 mois suivants le 1^{er} janvier 2026 ou la date d'embauche pour les agents en activités normales de service. Risque de refus en cas de formalités médicales.
- ✓ Pas de limite d'âge
- ✓ **Risque de refus d'adhésion en cas de formalités médicales. Pas de solution pour les agents en refus.**
- ✓ Dans le cas où l'agent n'adhère pas au contrat de prévoyance en facultatif, il ne bénéficiera pas de la participation employeur pour le risque prévoyance.
- ✓ Participation minimum de l'employeur à hauteur de 7€/mois/agent.

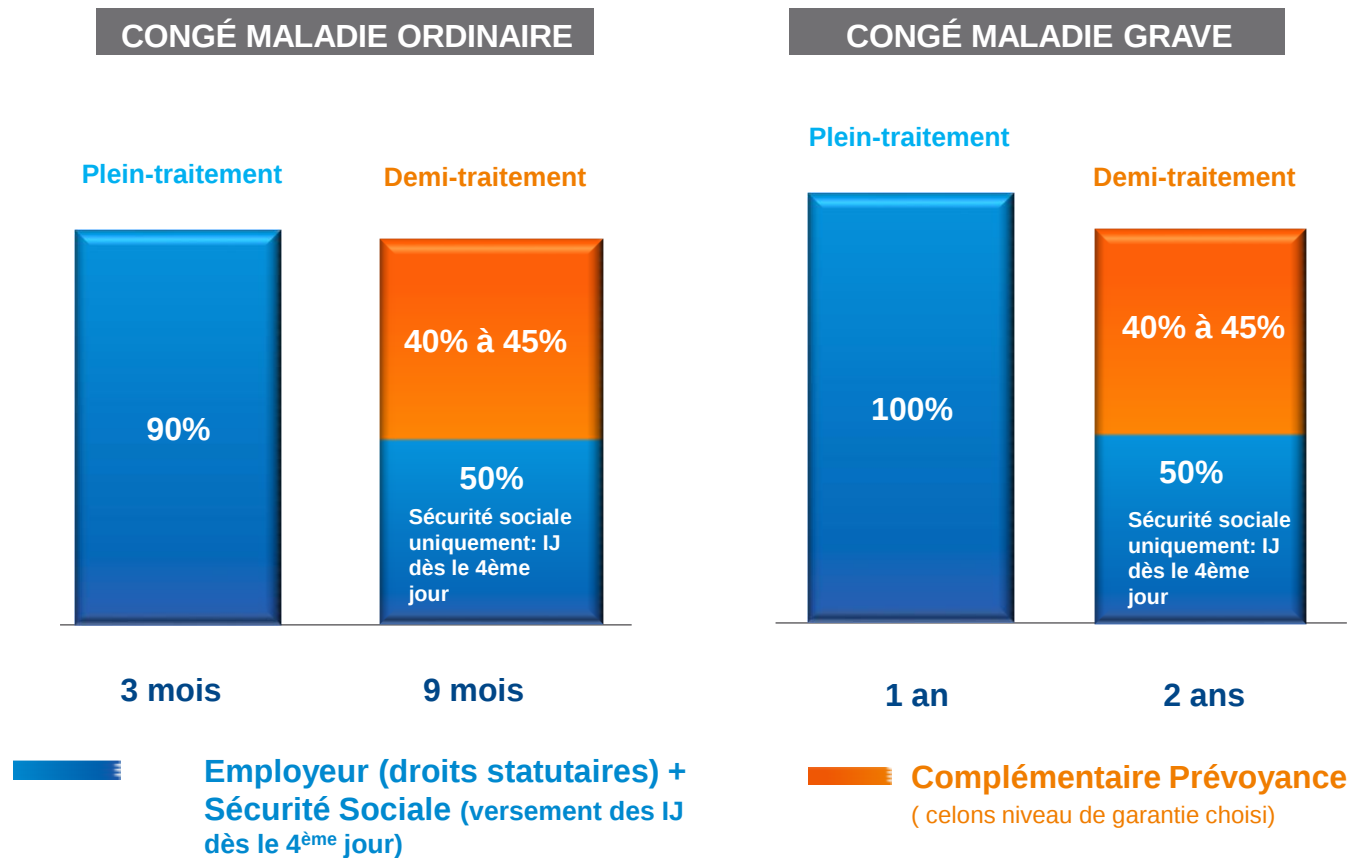
3. A quoi sert la prévoyance?



STATUT DE L'AGENT CNRACL TITULAIRE OU STAGIAIRE



STATUT DE L'AGENT IRCANTEC TITULAIRE OU STAGIAIRE

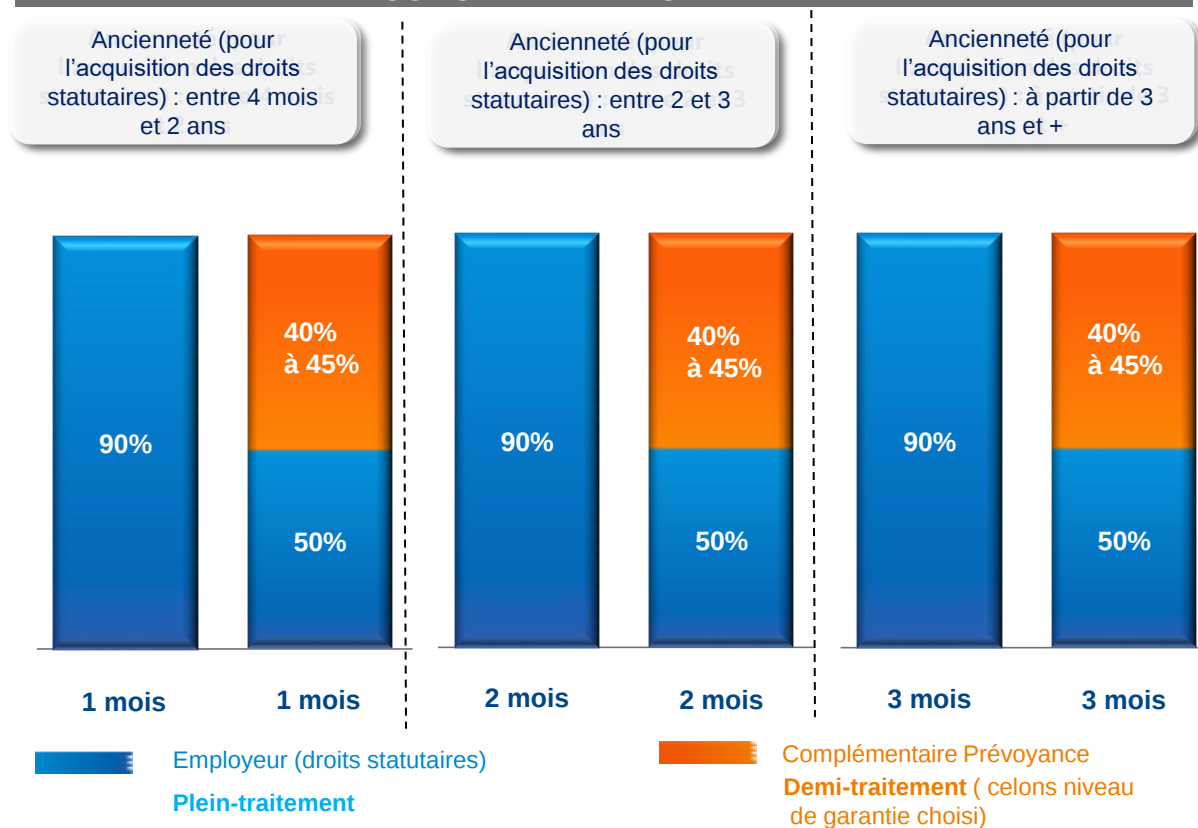


Statut IRCANTEC Contractuel (1)

STATUT DE L'AGENT IRCANTEC CONTRACTUEL

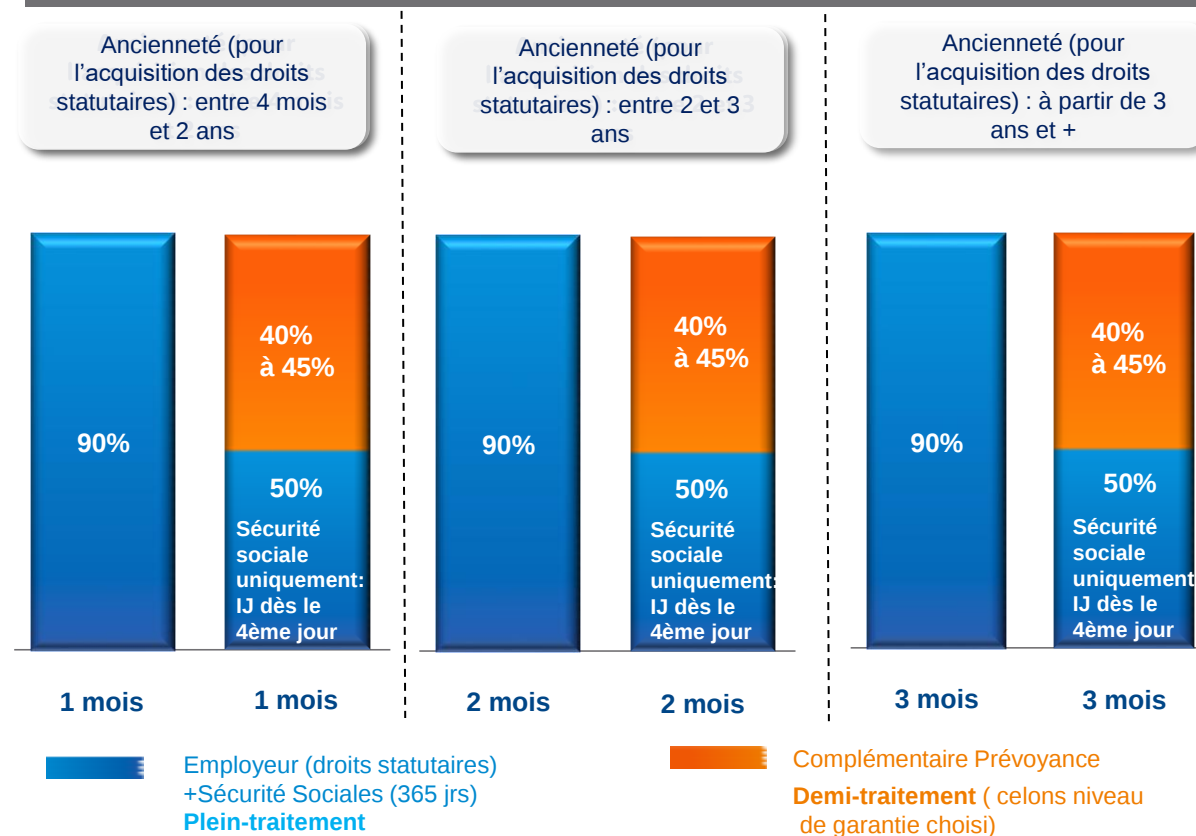
(- 150 Heures / Trimestre)

CONGÉ MALADIE ORDINAIRE



(+ 150 Heures / Trimestre)

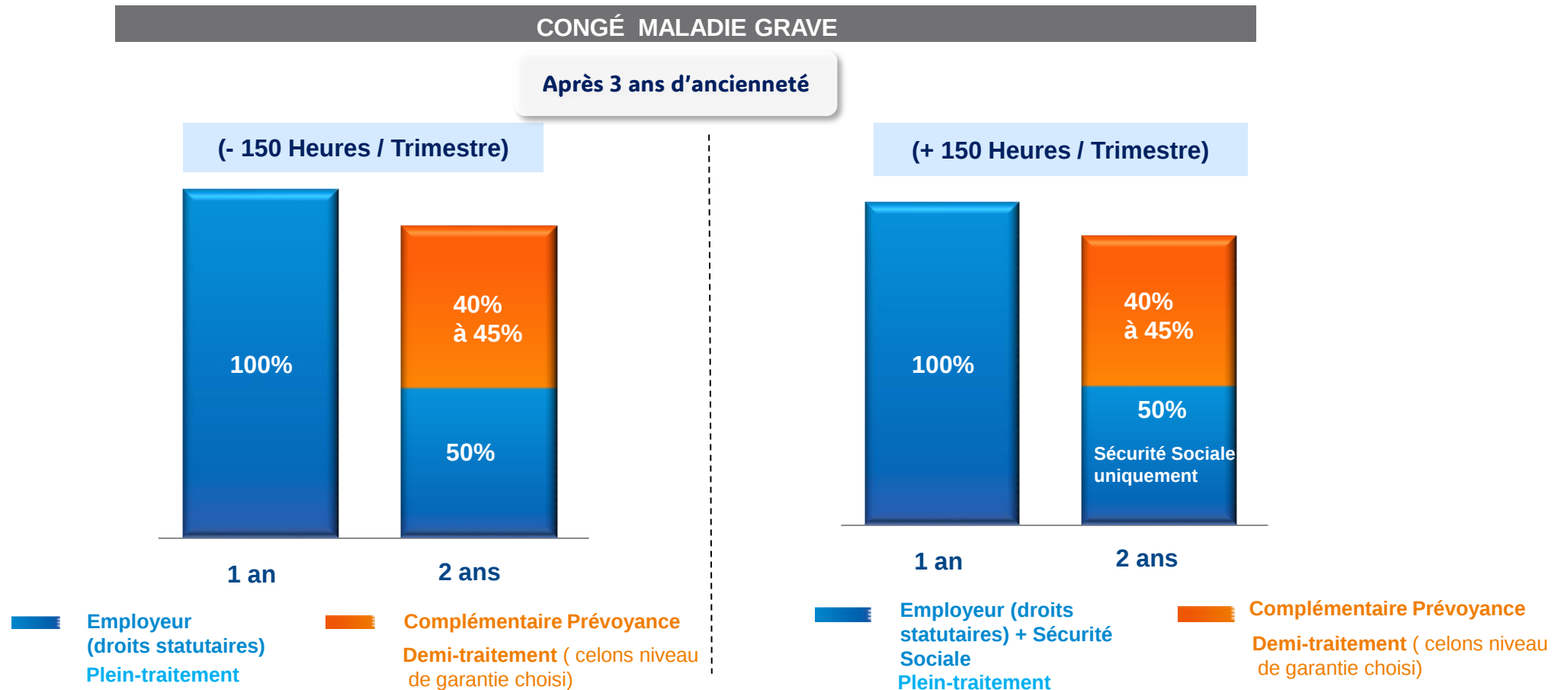
CONGÉ MALADIE ORDINAIRE



Quel que soit le cas de figure, La sécurité sociale intervient dès le 4^{ème} jour et les Indemnités Journalières sont versées également par la Prévoyance jusqu'à 365 jours

Statut IRCANTEC Contractuel (2)

STATUT DE L'AGENT IRCANTEC CONTRACTUEL



4. L'Offre Prévoyance



Les Garanties : Explication en détail

Définitions

Incapacité Temporaire ou partielle de Travail

Maintien d'une fraction du traitement en cas d'incapacité temporaire totale ou partielle de travail, en complément du RI sous réserve que ce dernier soit maintenu par l'employeur à hauteur de la quotité travaillée.

Invalidité Permanente

Maintien d'une fraction du traitement par versement d'une rente viagère mensuelle en cas d'une invalidité permanente définitive.

Perte de Retraite

Maintien d'une fraction du traitement par versement d'une rente viagère mensuelle en cas d'invalidité permanente en complément de la pension vieillesse en compensation de la minoration de pension

Décès/ PTIA

Versement d'un capital décès et/ou de perte totale ou irréversible d'autonomie (PTIA). Sur la base de référence de la dernière rémunération maintenue (TBI+NBI+CTI+RI) à temps plein hors sinistres ou réductions et hors IJ de la sécurité sociale.

Rente Education (option)

Versement d'une rente mensuelle temporaire immédiate aux enfants à charge poursuivant des études dans la limite de 27 ans en cas de décès de l'agent.

Le montant de la rémunération est maintenu (TBI+NBI+CTI+RI) sur la base de référence de la dernière rémunération à temps plein hors sinistres ou réductions et hors IJ de la sécurité sociale.

Les Garanties et taux : Un socle de base au choix de l'agent (1)

« OFFRE DE BASE » Cotisation de 1,99% par mois

Incapacité Temporaire ou partielle de Travail

La garantie **Incapacité temporaire de travail** indemnise l'ensemble des arrêts de travail des agents **dès le passage à demi-traitement** à hauteur de **90%** (TIB, NBI, CTI et RI, ou salaire net)

Invalidité Permanente

La garantie **Invalidité** complète le traitement de l'agent du jour de son passage en retraite pour Invalidité jusqu'à la date de son passage en retraite à hauteur de **90%** (TIB, NBI, CTI et RI, ou salaire net)
Le versement de la rente cessera à la date de la liquidation de la pension retraite et non à l'âge légal de départ à la retraite au titre du régime auquel l'agent est affilié, dans un délai maximum de 12 mois

Décès/ PTIA

La **garantie Capital Décès** prévoit le versement aux ayants droits ou aux bénéficiaires désignés lors du décès de l'agent, d'un capital de **100%** de sa rémunération annuelle nette (TIB + NBI + CTI + RI). Elle est couplée à **une Garantie Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA)** prévoyant le versement d'un capital à l'agent en cas d'invalidité absolue et définitive, lorsqu'il est prouvé qu'il est totalement inapte à la moindre activité et ceci de façon irréversible.

Les Garanties et taux : Un socle de base au choix de l'agent (2)

« OFFRE SUPERIEURE » NIVEAU 1 Cotisation de 3,05% par mois

Incapacité Temporaire ou partielle de Travail

La garantie **Incapacité temporaire de travail** indemnise l'ensemble des arrêts de travail des agents **dès le passage à demi-traitement** à hauteur de **90%** (TIB, NBI, CTI et RI, ou salaire net)

Invalidité Permanente

La garantie **Invalidité** complète le traitement de l'agent du jour de son passage en retraite pour Invalidité jusqu'à la date de son passage en retraite à hauteur de **90%** (TIB, NBI, CTI et RI, ou salaire net). Le versement de la rente cessera à la date de la liquidation de la pension retraite et non à l'âge légal de départ à la retraite au titre du régime auquel l'agent est affilié, dans un délai maximum de 12 mois.

Perte de retraite

La garantie **Perte de retraite** est le versement d'une rente viagère mensuelle / annuelle complémentaire à la pension de vieillesse qui compense jusqu'au décès la minoration de retraite du à la cessation anticipée de l'activité par suite d'invalidité permanente survenue avant l'âge légal de départ à la retraite (intégrant l'évolution de l'échelon atteint lors de l'arrêt initial et les revalorisations indiciaires)

Décès/ PTIA

La garantie **Capital Décès** prévoit le versement aux ayants droits ou aux bénéficiaires désignés lors du décès de l'agent, d'un capital de **200%** de sa rémunération annuelle brut (TIB + NBI + CTI + RI), **doublé en cas d'accident (400%)**. Elle est couplée à **Garantie Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA)** prévoyant le versement d'un capital à l'agent en cas d'invalidité absolue et définitive, lorsqu'il est prouvé qu'il est totalement inapte à la moindre activité et ceci de façon irréversible.

Les Garanties et taux : Un socle de base au choix de l'agent (3)

« OFFRE SUPERIEURE » NIVEAU 2 Cotisation de 3,34% par mois

Incapacité Temporaire ou partielle de Travail

La garantie **Incapacité temporaire de travail** indemnise l'ensemble des arrêts de travail des agents **dès le passage à demi-traitement** à hauteur de **95%** (TIB, NBI, CTI et RI, ou salaire net)

Invalidité Permanente

La garantie **Invalidité** complète le traitement de l'agent du jour de son passage en retraite pour Invalidité jusqu'à la date de son passage en retraite à hauteur de **95%** (TIB, NBI, CTI et RI, ou salaire net). Le versement de la rente cessera à la date de la liquidation de la pension retraite et non à l'âge légal de départ à la retraite au titre du régime auquel l'agent est affilié, dans un délai maximum de 12 mois.

Perte de retraite

La garantie **Perte de retraite** est le versement d'une rente viagère mensuelle / annuelle complémentaire à la pension de vieillesse qui compense jusqu'au décès la minoration de retraite du à la cessation anticipée de l'activité par suite d'invalidité permanente survenue avant l'âge légal de départ à la retraite (intégrant l'évolution de l'échelon atteint lors de l'arrêt initial et les revalorisations indiciaires)

Décès/ PTIA

La garantie **Capital Décès** prévoit le versement aux ayants droits ou aux bénéficiaires désignés lors du décès de l'agent, d'un capital de **200%** de sa rémunération annuelle brut (TIB + NBI + CTI + RI), **doublé en cas d'accident (400%)**. Elle est couplée à **Garantie Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA)** prévoyant le versement d'un capital à l'agent en cas d'invalidité absolue et définitive, lorsqu'il est prouvé qu'il est totalement inapte à la moindre activité et ceci de façon irréversible.

Les Garanties et taux : Une Option facultative (4)

Option facultative au choix et à charge de l'agent :
Cotisation de 0,30% par mois et par enfant

Rente Education

La garantie **Rente Education** est le versement d'une rente mensuelle temporaire (fraction du traitement) immédiat aux enfants charge poursuivant des études dans la limite de 27 ans en cas de décès de l'agent.

Dans la cadre de cette option, cela représente 10% de l'assiette de cotisation TBI + NBI + CTI + RI (NET)
Le taux de cotisation indiqué est celui par enfant, il se cumule donc en fonction du nombre d'enfant à charge respectant les conditions demandées.

Il revient à l'adhérent de signaler à l'organisme assureur toute modification relative à la situation de ses enfants, notamment en cas de perte de la qualité d'enfant à charge (justificatif) et de solliciter l'arrêt de la cotisation correspondante. À défaut, en cas de décès, aucune prestation ne pourra être versée pour un enfant ne répondant plus aux critères d'enfant à charge tels que définis dans les conditions générales.

Exemples de cotisation: en OBLIGATOIRE

Exemples de participation employeur en **obligatoire** – taux de cotisation au 1^{er} janvier 2026 pour un agent selon exemple de rémunération

HORS PARTICIPATION EMPLOYEUR				AVEC PARTICIPATION EMPLOYEUR MINIMUM DE 50% DE LA BASE	RESTE A CHARGE AGENT
Rémunération Mensuelle Brut	Garanties	Taux au 01/01/2026	Coût mensuel en € au 01/01/2026	Coût mensuel au 01/01/2026	Coût mensuel au 01/01/2026
Offre de Base Obligatoire au choix de l'agent					
1 500 €	Socle de base obligatoire minimum	1,99%	29,85 €	14,93 €	14,93 €
	Socle de base obligatoire supérieure Niveau 1	3,05%	45,75 €	14,93 €	30,83 €
	Socle de base obligatoire supérieure Niveau 2	3,34%	50,10 €	14,93 €	35,18 €
2 000 €	Socle de base obligatoire minimum	1,99%	39,80 €	19,90 €	19,90 €
	Socle de base obligatoire supérieure Niveau 1	3,05%	61,00 €	19,90 €	41,10 €
	Socle de base obligatoire supérieure Niveau 2	3,34%	66,80 €	19,90 €	46,90 €
2 500 €	Socle de base obligatoire minimum	1,99%	49,75 €	24,88 €	24,88 €
	Socle de base obligatoire supérieure Niveau 1	3,05%	76,25 €	24,88 €	51,38 €
	Socle de base obligatoire supérieure Niveau 2	3,34%	83,50 €	24,88 €	58,63 €
Garantie Rente éducation en option facultative: + 0,30% par mois et par enfant					
1 500 €	Option Rente Education*(par enfant)	0,30%	4,50 €	0 €	4,50 €
2 000 €	Option Rente Education*(par enfant)	0,30%	6,00 €	0 €	6,00 €
2 500 €	Option Rente Education*(par enfant)	0,30%	7,50 €	0 €	7,50 €

L'employeur à l'obligation de prendre en charge au moins 50% de la cotisation du socle de base obligatoire minimum. Il n'a pas d'obligation de participer sur l'option facultative.

* Le nombre d'enfant n'est pas limité, cependant le montant de la cotisation est calculé sur maximum 3 enfants et sous conditions que tous les enfants soient à charge jusqu'à 26 ans dans le cas d'une poursuite d'étude.

✓ Un simulateur de cotisation adapté « reste à charge Agent » sur l'espace dédié « Agent » sera disponible.

sur l'espace dédié « Agent ».

- Un simulateur de cotisation permettant à chaque agent de prendre connaissance de son reste à charge restant sur le montant de la cotisation globale en fonction de son profil de rémunération et avec déduction de la prise en charge de son employeur sur la base minimum des 50% réglementaires.

Paramètre	Valeur
Rémunération mensuelle brute	1 500 €
Nombre d'enfants à charge	1
Cotisation employeur (50% minimum)	14,93 €
Cotisation agent	14,93 €
Total	29,86 €

Exemples de cotisation: en FACULTATIF

Exemples de participation employeur en **facultatif** – taux de cotisation au 1^{er} janvier 2026 pour un agent selon exemple de rémunération

HORS PARTICIPATION EMPLOYEUR				AVEC PARTICIPATION EMPLOYEUR MINIMUM DE LA BASE	RESTE A CHARGE AGENT
Rémunération Mensuelle Brut	Garanties	Taux au 01/01/2026	Coût mensuel en € au 01/01/2026	Coût mensuel au 01/01/2026	Coût mensuel au 01/01/2026
Offre de Base Facultative au choix de l'agent					
1 500 €	Socle de base obligatoire minimum	1,99%	29,85 €	7,00 €	22,85 €
	Socle de base obligatoire supérieure Niveau 1	3,05%	45,75 €	7,00 €	38,75 €
	Socle de base obligatoire supérieure Niveau 2	3,34%	50,10 €	7,00 €	43,10 €
2 000 €	Socle de base obligatoire minimum	1,99%	39,80 €	7,00 €	32,80 €
	Socle de base obligatoire supérieure Niveau 1	3,05%	61,00 €	7,00 €	54,00 €
	Socle de base obligatoire supérieure Niveau 2	3,34%	66,80 €	7,00 €	59,80 €
2 500 €	Socle de base obligatoire minimum	1,99%	49,75 €	7,00 €	42,75 €
	Socle de base obligatoire supérieure Niveau 1	3,05%	76,25 €	7,00 €	69,25 €
	Socle de base obligatoire supérieure Niveau 2	3,34%	83,50 €	7,00 €	76,50 €
Garantie Rente éducation en option facultative: + 0,30% par mois et par enfant					
1 500 €	Option Rente Education*(par enfant)	0,30%	4,50 €	0 €	4,50 €
2 000 €	Option Rente Education*(par enfant)	0,30%	6,00 €	0 €	6,00 €
2 500 €	Option Rente Education*(par enfant)	0,30%	7,50 €	0 €	7,50 €

L'employeur à l'obligation de prendre en charge au moins 7 € de la cotisation du socle de base obligatoire minimum. Il n'a pas d'obligation de participer sur l'option facultative.

* Le nombre d'enfant n'est pas limité, cependant le montant de la cotisation est calculé sur maximum 3 enfants et sous conditions que tous les enfants soient à charge jusqu'à 26 ans dans le cas d'une poursuite d'étude..

✓ Un simulateur de cotisation adapté « reste à charge Agent » sur l'espace dédié « Agent » sera disponible.

sur l'espace dédié « Agent ».

- Un simulateur de cotisation permettant à chaque agent de prendre connaissance de son reste à charge restant sur le montant de la cotisation globale en fonction de son profil de rémunération et avec déduction de la prise en charge de son employeur sur la base minimum des 50% réglementaires.

Rémunération	Cotisation	Participation employeur	Reste à charge agent
1 500 €	29,85 €	7,00 €	22,85 €
2 000 €	39,80 €	7,00 €	32,80 €
2 500 €	49,75 €	7,00 €	42,75 €

Simulateur de cotisation personnalisé

✓ Un simulateur de cotisation adapté « reste à charge Agent » sur l'espace dédié « Agent » sera disponible.

sur l'espace dédié « Agent ».

- Un simulateur de cotisation permettant à chaque agent de prendre connaissance de son « reste à charge » restant sur le montant de la cotisation globale en fonction de son profil de rémunération et avec déduction de la prise en charge de son employeur sur la base minimum des 50% réglementaires sur un dispositif obligatoire.



SIMULATEUR DE COTISATION "RESTE A CHARGE AGENT"

Dispositif de calcul uniquement pour les contrats à adhésion obligatoire pour les agents avec participation de l'employeur de 50% minimum

Estimez le montant de votre cotisation mensuelle :

1. Renseignez votre Traitement Brut (Assiette de cotisation)
 2. Sélectionnez votre base obligatoire et/ou votre option facultative
- Assiette de cotisation : TBI + NBI + RI (IFSE) + CTI

Traitement mensuel brut (à compléter) : TBI + NBI + RI + CTI*

1 500 €

*TBI = Traitement Brut Indiciaire
NBI = Nouvelle Bonification Indiciaire
RI = Régime Indemnitare (IFSE)
CTI: Complément de Traitement Indiciaire

	Taux Cotisation	Montant Cotisation	Sélectionnez le SOCLE DE BASE OBLIGATOIRE souhaité ci-dessous :
SOCLE DE BASE OBLIGATOIRE MINIMUM	1,99%		
SOCLE DE BASE OBLIGATOIRE SUPERIEUR NIVEAU 1	3,05%	45,75 €	BASE OBLIGATOIRE SUPERIEURE NIVEAU 1
SOCLE DE BASE OBLIGATOIRE SUPERIEUR NIVEAU 2	3,34%		
OPTION FACULTATIVE :			
	Taux Cotisation	Montant Cotisation	Sélectionnez l'option facultative si souhaitée ci-dessous :
RENTE ÉDUCATION/ taux par enfant :	0,30%	9,00 €	SOUSCRITE
Indiquez le nombre d'enfants à charge → 2			
Participation Employeur : 50% du socle de base minimum	50%	14,93 €	
Montant de cotisation restant à votre charge (précomptée sur votre fiche de paie par votre employeur)		39,83 €	

DÉFINITIONS

SOCLE DE BASE OBLIGATOIRE :

- *- Incapacité Temporaire ou partielle de Travail (ITT) + Invalidité Permanente (Retraite pour Invalidité) à 90%
- *- Capital Décès/PTIA: 100% de la dernière rémunération brute annuelle
(Dont Maintien RI à 90% en cas de CLM/CLD/MG en périodes de plein et demi-traitement)

SOCLE DE BASE OBLIGATOIRE SUPERIEURE NIVEAU 1:

- *- Incapacité Temporaire ou partielle de Travail (ITT) + Invalidité Permanente (Retraite pour Invalidité) à 90%.
- *- Rente Perte de Retraite
- *- Capital Décès/PTIA: 200% de la dernière rémunération brute annuelle (doublé en cas d'accident: 400%)
(Dont Maintien RI à 90% en cas de CLM/CLD/MG en périodes de plein et demi-traitement)

SOCLE DE BASE OBLIGATOIRE SUPERIEURE NIVEAU 2:

- *- Incapacité Temporaire ou partielle de Travail (ITT) + Invalidité Permanente (Retraite pour Invalidité) à 95%
- *- Rente Perte de Retraite
- *- Capital Décès/PTIA: 200% de la dernière rémunération brute annuelle (doublé en cas d'accident: 400%)
(Dont Maintien RI à 90% en cas de CLM/CLD/MG en périodes de plein et demi-traitement)

RENTE ÉDUCATION:

- *- Versement d'une rente mensuelle temporaire immédiat aux enfants à charge poursuivant des études dans la limite de 27 ans en cas de décès de l'agent.
- *- 10% de l'assiette de cotisation TBI + NBI + CTI + RI (NET)
- *- Le taux de cotisation indiqué est celui par enfant, il se cumule donc en fonction du nombre d'enfant à charge respectant les conditions demandées.

L'Offre Prévoyance – quand intervient-elle?

Le contrat Prévoyance intervient en cas de Congé de :

- ✓ Maladie Ordinaire,
- ✓ Longue Maladie,
- ✓ Longue Durée,
- ✓ Maladie Grave pour les contractuels



S'agissant d'un contrat groupe, il appartient à l'employeur de déclarer les sinistres des agents et de constituer les dossiers d'indemnisation

AVEC LE SOCLE DE BASE OBLIGATOIRE :

- Dès le passage à demi-traitement ;
- En cas de placement ou reprise en TPT => **Prise en charge de la perte du RI uniquement en complément de la prise en charge employeur;**
- Pendant la période de Plein-traitement du CLM/LD/MG => **Maintien du RI uniquement ;**
- Disponibilité d'office pour raison de santé ;
- Maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical ;
- Placement en Invalidité Permanente.

L'Offre Prévoyance – quand intervient-elle?

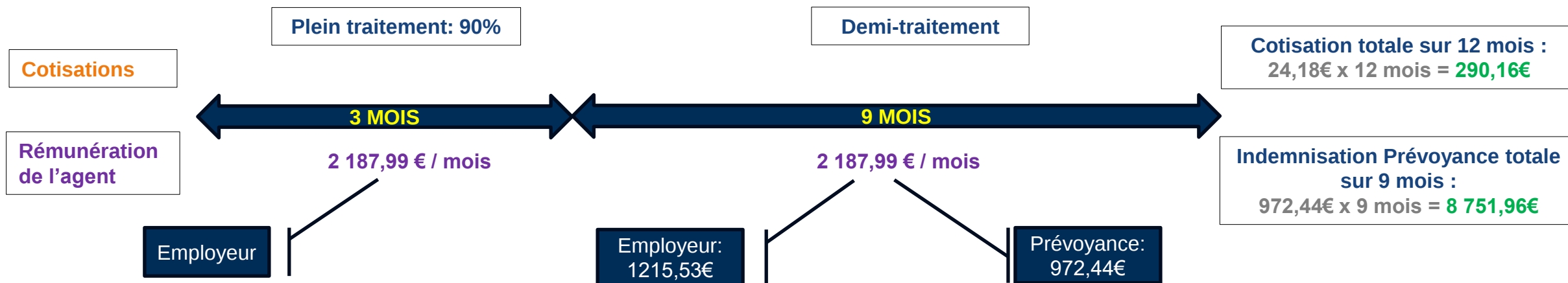
EXEMPLE concret d'Indemnisation ITT en Maladie Ordinaire sur l'offre : « **Socle de Base minimum** »

Pour un agent au grade de rédacteur 4eme échelon, fonctionnaire titulaire à temps complet :

- Rémunération Net de 2187,99€

La cotisation de l'agent :

- ✓ Le taux de cotisation de l'agent pour le socle de base est de **1,99%**
- ✓ L'assiette de cotisation est sur la rémunération Brut
- ✓ Détail de la cotisation : 1,99% X 2431,10€ (brut) = 48,37 €
- ✓ Participation de l'employeur 50% minimum du socle de base : **soit une cotisation réelle de l'agent de : 24,18 €**



La prise en charge du RI en cas de Maladie Ordinaire (1)

Chaque collectivité employeur a le choix de maintenir le régime indemnitaire selon des modalités qui lui sont propres en respectant le principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat.

Quelques exemples de cas possibles :

- Perte du RI dès le 10^{ème} jour en MO
- Absence de maintien du RI
- Maintien du RI dans les mêmes proportions que le traitement

Est-ce que la Prévoyance complémentaire vient compléter le RI dès qu'il n'est plus maintenu par l'employeur pendant la période de plein traitement ?

Le régime de Prévoyance complémentaire ne se substitue pas à la politique de régime indemnitaire mise en œuvre par l'employeur **le dispositif intervient au plus tôt à compter du passage à demi-traitement de l'agent dans la limite de 90% à 95% en complément du maintien de l'employeur.**

La prise en charge du RI en cas de TPT

En cas
Temps Partiel
Thérapeutique

Placement ou Reprise d'activité en temps Partiel Thérapeutique

	Prise en charge Traitement de base + NBI Brut		Prise en charge Régime indemnitaire Brut	
	Employeur	Complémentaire	Employeur Versé sur la base de la quotité travaillée	Complémentaire
Durant toute la période	100%	0%	Maintien proportionnel à la quotité de temps de travail (50%, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %)	Entre 0% et 50%

- L'assureur prend en charge la diminution du régime indemnitaire consécutive au temps partiel et complète le RI afin que l'agent perçoive entre 90% minimum et 95% maximum de son RI (en fonction du Socle de base choisi: Socle de base minimum/ Socle de base Supérieure Niveau 1 / Socle de base Supérieure Niveau 2)
- A noter qu'en vertu du principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat, un employeur territorial peut désormais décider par délibération de maintenir l'intégralité du régime indemnitaire pour les agents en temps partiel thérapeutique.
Dans ce cas, il n'y aurait pas d'indemnisation de l'assureur.

Les Etapes du parcours d'adhésion de l'agent

Parcours d'adhésion des agents en ligne simple et rapide

1

**Fin
Octobre 2025**
Réception du mail de connexion par les agents à l'espace d'affiliation en ligne

Si je n'ai pas d'adresse mail ou qu'elle n'est pas connue de mon employeur: Je recevrai un Bulletin d'adhésion par courrier à mon domicile, à retourner à mon employeur.

2

Espace d'adhésion en ligne:
Connexion au compte (15 jours pour se connecter et créer son mot de passe définitif) et choix du socle de Base parmi 3 niveaux et de l'option facultative si souhaité par l'agent

3

Sur l'espace d'adhésion en ligne:
Renseigner vos coordonnées, vos choix de garanties parmi celles proposées.

4

Finalisation de l'adhésion en ligne:
Transmission obligatoire de votre RIB puis **validation de l'adhésion:**
✓ Réception du mail - Bulletin d'affiliation de confirmation d'adhésion

5

15 novembre 2025
Fin des enregistrements des affiliations des agents sur l'espace d'affiliation.

L'accompagnement des Agents



Permanences téléphoniques

Ligne téléphonique dédiée aux agents.



Permanence sur sites

Présence de consultants dédiés, aussi souvent que nécessaire, pour informer et répondre aux interrogations des agents.

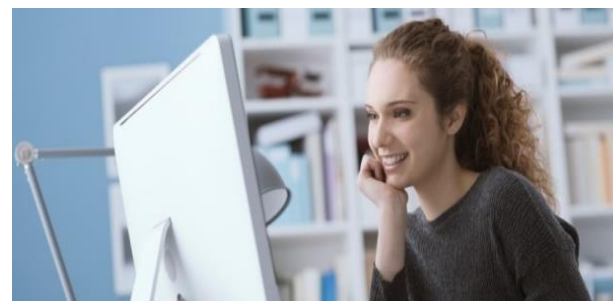


Réunions d'information et d'échanges

Réunions pédagogiques sur la bonne compréhension des garanties, sur les bonnes pratiques en matière de prévoyance, sur les réflexes à avoir face aux risques divers et les bonnes postures à adopter...



LIGNE TELEPHONIQUE DEDIEE ET PERMANENCES 5/7



CAMPAGNES D'AFFICHAGE ET VIDEOS

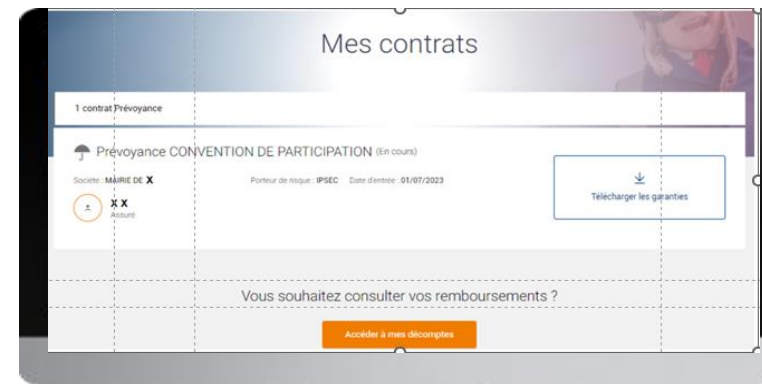
SITE INTERNET DEDIE AUX AGENTS



SESSIONS DE WEBINAIRES

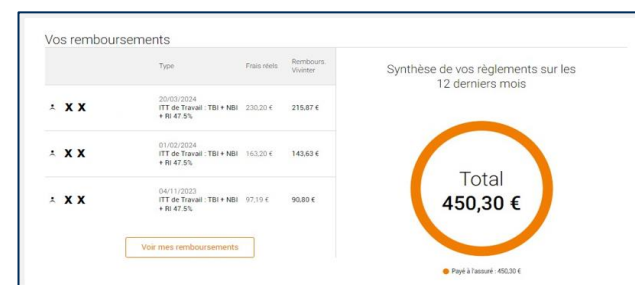


L'Espace Adhérent Vivinter Fonction Publique



PORTAIL INTERNET PERSONNALISÉ SÉCURISÉ

- Accéder à votre résumé des garanties
- Vos remboursements et décomptes en ligne
- Gérer vos informations personnelles : RIB, adresse postale...
- Bibliothèque documentaire



5. Assistance et Services Associés inclus au contrat



Les Services Associés offerts aux Agents

ALLO Alex

Ligne téléphonique ALLO Alex

Être écouté(e) et orienté(e) pendant ou après un cancer

Quand on travaille et que l'on fait face à un cancer, il est essentiel d'être accompagné et de pouvoir adresser les questions que l'on se pose par rapport à notre vie professionnelle au bon interlocuteur.

Info Aidants

Ligne Info Aidants

Une écoute et des conseils avisés pour faciliter le quotidien des aidants

Même si le fait de prendre soin des siens va généralement de soi, l'attention et l'aide que vos agents apportent à leur proche, peuvent facilement affecter leur bien-être et leur santé. Il est important d'en avoir conscience pour solliciter de l'aide et alléger ainsi leur quotidien et celui de leur proche.

Assistance Prévoyance

Assistance

Avec votre service d'assistance, accédez à des prestations adaptées à votre situation

Vos garanties prévoyance sont enrichies de services pour vous épauler lorsque vous en avez le plus besoin : conseil dans vos démarches administratives, aide-ménagère, prise en charge de vos enfants ou de vos ascendants, garde de votre animal domestique, accompagnement psychologique, coordination de vos obsèques....

Autres Services Associés offerts aux Agents

Ecoute Conseil Orientation

Ligne Mission Ecoute Conseil Orientation

Faire un bilan individuel global lorsqu'on est en situation de fragilité

Des experts en accompagnement social de la ligne Mission ECO sont chaque jour aux côtés des salariés, des agents et des particuliers quelles que soient les difficultés auxquelles ils font face : fragilité budgétaire, problème de santé, séparation, perte d'un proche, chômage, monoparentalité...

Fonds social

Le Fonds social institutionnel de Malakoff Humanis

Le handicap, Le cancer, Les aidants, Le bien vieillir

Les aides individuelles sont dispensées au cas par cas, selon des conditions de ressources, et sur les axes retenus par Malakoff Humains (Cancer, Handicap, Aidants). Les aides accordées dans le cadre du Fonds Institutionnel sont en cohérence avec le régime couvert en l'occurrence la prévoyance.

Maintien dans l'emploi

Accompagnement maintien dans l'emploi : Tremplin

Permettre aux agents confrontés à une situation d'impasse de trouver les clés pour agir !

Le service Tremplin s'adresse aux agents qui rencontrent des situations complexes où peuvent se conjuguer plusieurs fragilités, avec parfois un sentiment d'impuissance qui les empêche de réagir



Merci pour votre attention...

Contact Prévoyance

Collectivite.contratprev@s2hgroup.com

Document à titre informatif et non contractuel

