



**Accord collectif départemental  
encadrant les régimes de  
prévoyance complémentaires  
« incapacité » et « invalidité », à  
adhésion obligatoire, du personnel  
des employeurs publics  
territoriaux, n'ayant pas de comité  
social territorial et ayant approuvé  
l'application du présent accord**

**Centre de gestion de la fonction publique  
territoriale des Alpes-Maritimes**

**14 octobre 2024**

**Accord collectif départemental encadrant les régimes de prévoyance complémentaires « incapacité » et « invalidité », à adhésion obligatoire, du personnel des employeurs publics territoriaux, n'ayant pas de comité social territorial et ayant approuvé l'application du présent accord**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Alpes-Maritimes représenté par son Président, Jean-Paul DAVID et les Employeurs publics territoriaux du ressort géographique de ce dernier, ne disposant pas d'un comité social territorial, ayant donné mandat à ce Centre de Gestion pour négocier et conclure cet accord, en application de l'article L. 224-3 du Code général de la fonction publique,

ci-après, dénommé « *le Centre de Gestion* »,

d'une part,

**Et,**

Les organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique Territoriale à l'échelle du département des Alpes-Maritimes:

- FAPFT représenté par Georges MARTIN, mandaté à cet effet par son organisation syndicale,
- FO représenté par Odette PANTANO, mandatée à cet effet par son organisation syndicale,
- CGT représenté par David DEBAVELAERE, mandaté à cet effet par son organisation syndicale,

ci-après, dénommées « *les Organisations syndicales* »,

d'autre part.

## PREAMBULE

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 a introduit l'obligation, pour les employeurs publics territoriaux, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, de participer au financement de garanties minimales destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité et, le cas échéant de décès (ci-après, également dénommées « garanties de prévoyance complémentaires »). Ce texte ouvre la faculté aux employeurs publics territoriaux d'engager des discussions avec les organisations syndicales afin de mettre en place des régimes collectifs à adhésion obligatoire formalisés dans le cadre d'un accord collectif majoritaire.

Parallèlement, l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 est venue rénover le cadre juridique relatif à la négociation collective et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Enfin, un accord, signé le 11 juillet 2023, à l'issue d'un processus de négociation engagé au niveau national, apporte des précisions sur les futurs dispositifs de prévoyance qui devront être mis en œuvre par les employeurs publics territoriaux et prévoit, notamment, la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire dans le cadre de la couverture des risques « incapacité » et « invalidité ». Les stipulations de cet accord devront être transposées dans le cadre de dispositions législatives et/ou réglementaires.

Afin de répondre aux enjeux de santé au travail, de maintien d'un niveau de vie décent aux agents en situation d'arrêt de travail, d'attractivité du secteur public, d'équilibre financier et de dialogue social, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Alpes-Maritimes et les organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique Territoriale à l'échelle de ce département ont souhaité mutualiser la mise en œuvre et le suivi des garanties de prévoyance complémentaires pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics, affiliés et non affiliés, du département (ci-après, dénommés « les employeurs publics territoriaux »).

Ainsi, le Centre de gestion et les organisations syndicales ont :

- engagé un processus de négociation qui a abouti à la signature d'un accord collectif départemental en date du 12 septembre 2024,
- lancé une consultation au niveau départemental pour être en mesure de proposer aux employeurs publics territoriaux l'adhésion à la convention de participation et la souscription aux contrats d'assurance collectifs, de prévoyance complémentaire, à adhésion obligatoire, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Cette mutualisation des risques, organisée au niveau départemental permet de garantir aux personnels des employeurs publics territoriaux :

- l'accès à des garanties collectives,
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte-tenu des besoins sociaux et des contraintes économiques des employeurs publics concernés ;
- le bénéfice de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 2 ans.

Cet accord collectif départemental du 12 septembre 2024 fixe les grands principes de fonctionnement des régimes de prévoyance « incapacité » et « invalidité ».

En revanche, le Centre de Gestion ainsi que les organisations syndicales ont laissé le soin, à chaque employeur public territorial entrant dans le champ d'application de cet accord collectif, de formaliser dans le cadre d'un accord collectif local :

- le caractère obligatoire de l'adhésion des bénéficiaires et les éventuelles dispenses d'adhésion (cf. article 4),
- les taux de cotisations et la répartition des cotisations entre les bénéficiaires et l'employeur au regard de la tarification fixée au niveau de l'accord collectif départemental (cf. article 5),
- leur choix de régime au regard des niveaux de garanties définies dans l'accord collectif départemental (cf. article 8).

En outre, s'agissant plus particulièrement des employeurs publics territoriaux ne disposant pas d'un comité social territorial, le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes doit engager des discussions avec les organisations syndicales représentatives au niveau du département, pour le compte de ces employeurs, afin de formaliser, dans le cadre d'un accord collectif départemental :

- la mise en place de régimes de prévoyance complémentaires cofinancés par l'employeur et le personnel, dans le respect du cadre fixé par l'accord collectif départemental du 12 septembre 2024, couvrant les risques « incapacité » et « invalidité » au bénéfice de l'ensemble du personnel,
- la possibilité pour les bénéficiaires d'adhérer à des options facultatives, financées intégralement par eux et décrites en annexe du présent accord.

C'est dans ce contexte que le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes et les organisations syndicales représentatives au niveau de ce département, ont conclu le présent accord départemental.

En application de l'article L. 224-3 du Code général de la fonction publique, l'application de cet accord départemental est subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de l'employeur public territorial. A cette occasion, ce dernier devra acter :

- le cas échéant, de la mise en œuvre de la condition d'ancienneté et/ou de la dispense d'adhésion prévue à l'article 4 de l'accord départemental,
- de son choix de régime au regard des niveaux de garanties définies dans l'accord départemental, rappelés dans le présent accord,
- de la répartition des cotisations entre les bénéficiaires et l'employeur dans l'hypothèse où il souhaiterait mettre en place :
  - ✓ une répartition plus favorable pour les bénéficiaires que celle minimale, définie à l'article 5 de l'accord départemental,
  - ✓ une modulation de sa participation en fonction du revenu des bénéficiaires.

Enfin, les parties s'engagent à rediscuter les termes du présent accord dans le cadre d'un avenant si les dispositions législatives et/ou réglementaires, ayant vocation à transposer les stipulations de l'accord national du 11 juillet 2023, le justifient ou pour tirer les conséquences de toute autre modification du cadre juridique.

## **TITRE 1<sup>ER</sup> : DISPOSITIONS GENERALES**

### **ARTICLE 1<sup>ER</sup>**

---

#### **OBJET**

Le présent accord a pour objet de définir le cadre minimal des régimes collectifs couvrant les risques « incapacité » et « invalidité » du personnel des employeurs publics territoriaux visés à l'article 2, qui auront approuvé l'application dudit accord et, adhéré à la convention de participation signée par le Centre de Gestion et souscrits les contrats d'assurances adossés à celle-ci.

### **ARTICLE 2**

---

#### **CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à tous les employeurs publics territoriaux, ne disposant pas d'un comité social territorial et affiliés au Centre de Gestion des Alpes-Maritimes, ayant :

- approuvé l'application dudit accord,
- adhéré à la convention de participation portant sur les risques « incapacité » et « invalidité », signée par le Centre de Gestion et,
- souscrit les contrats d'assurances adossés à celle-ci, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

En cours d'exécution de la convention de participation, les employeurs publics territoriaux affiliés au Centre de Gestion des Alpes-Maritimes, ne disposant pas d'un comité social territorial, pourront, après avoir préalablement approuvé l'application du présent accord, lorsque leur effectif est :

- compris entre 1 et 50 adhérer à la convention, en fonction du lot auxquels ils sont rattachés, et souscrire les contrats d'assurance collectifs, à chaque échéance annuelle, et sur simple délibération actant de leur adhésion à la convention de participation,
- supérieur à 50 adhérer à la convention de participation, en fonction du lot auxquels ils sont rattachés, et souscrire les contrats d'assurance collectifs, à chaque échéance annuelle, sous réserve de l'autorisation préalable du Centre de Gestion et de l'organisme assureur.

### **ARTICLE 3**

---

#### **PERSONNEL BENEFICIAIRE**

##### **ARTICLE 3.1.**

---

###### **GENERALITES**

L'ensemble du personnel, employé et rémunéré par un employeur public visé à l'article 2, qu'il s'agisse des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) ou du personnel affilié au régime général de la sécurité sociale :

- devra adhérer, à titre obligatoire, à l'un des régimes de prévoyance « incapacité » et « invalidité » décrits dans l'Annexe 2, selon le choix effectué par l'employeur

territorial,

- aura la possibilité d'adhérer à des options facultatives décrites en annexe du présent accord.

Toutefois, le personnel en congé maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, de grave maladie, en disponibilité d'office pour raison de santé, à la date de prise d'effet du contrat souscrit par leur employeur, adhère à l'issue d'une reprise effective de leur activité au moins égale à 30 jours continus, à l'exception du personnel déjà couvert par un contrat collectif de même nature antérieurement à la date de leur demande d'adhésion, qui peut adhérer immédiatement.

Le présent accord n'a pas vocation à s'appliquer aux vacataires, engagés par les employeurs visés à l'article 2, pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés, tels que définis au dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

## **ARTICLE 3.2.**

### **SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

L'adhésion du personnel bénéficiaire, visé à l'article 3.1. du présent accord, est maintenue en cas de suspension de leur relation de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien, total ou partiel, de leur rémunération (quelle qu'en soit la dénomination) ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un revenu de remplacement versés par l'employeur, ou de rentes d'invalidité financées au moins en partie par l'employeur.

Précisons que l'adhésion est maintenue pour les agents :

- en disponibilité d'office lorsque celle-ci est prononcée au terme des congés pour raisons de santé (à savoir, au terme du congé de maladie dit « ordinaire », du congé de longue maladie, du congé de longue durée, du congé de grave maladie) et qu'elle est indemnisée, conformément aux dispositions en vigueur,
- ayant obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de douze mois et qui bénéficient d'un maintien du paiement du demi-traitement par l'employeur jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, conformément aux dispositions en vigueur.

Dans ces hypothèses, l'employeur public verse une contribution calculée selon les règles prévues pour les bénéficiaires dont la relation de travail n'est pas suspendue, pendant toute la période de suspension indemnisée. Parallèlement, le bénéficiaire doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

En revanche, l'adhésion au régime est suspendue pour le bénéficiaire dans tous les autres cas de suspension de la relation de travail non visés au présent article.

## **ARTICLE 4**

### **CARACTERE OBLIGATOIRE DU REGIME**

L'adhésion à l'un des régimes décrits à l'Annexe 2, formalisé par chacun des employeurs visés à l'article 2, à travers le présent accord, après approbation de celui-

ci par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de l'employeur public territorial, est obligatoire pour les bénéficiaires mentionnés à l'article 3.

Cette obligation d'adhésion résulte de la signature du présent accord et de l'approbation de son application par chaque employeur public entrant dans son champ d'application. Les bénéficiaires concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations prélevée sur leur bulletin de paie.

Toutefois, pour les agents contractuels, l'adhésion au régime peut être subordonnée à une condition d'ancienneté maximale de six mois, conformément à l'article 2.8. de l'accord national du 11 juillet 2023. Cette ancienneté s'entend de la présence effective de l'agent (constatée sur une durée globale d'un an) au sein de l'employeur public ou dès l'arrivée au sein de celui-ci dès lors que la durée du contrat liant l'agent à l'employeur est supérieure ou égale à 6 mois. Le cas échéant, la mise en œuvre de cette condition d'ancienneté est actée, par chaque employeur public, à l'occasion de l'approbation de l'application du présent accord.

En outre, chaque employeur public peut prévoir, conformément à l'article 2.10.2. de l'accord national du 11 juillet 2023, sous réserve de la mentionner dans le cadre de l'approbation de l'application du présent accord, une dispense d'affiliation au bénéfice des agents et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

## **TITRE 2 : FINANCEMENT**

### **ARTICLE 5**

---

#### **TAUX DE COTISATIONS ET REPARTITION**

Les taux de cotisations mentionnés dans l'Annexe 1, varient selon le niveau de prestations décrit dans l'Annexe 2, et choisi par l'employeur public.

Quelle que soit la tarification applicable, les cotisations obligatoires servant au financement des garanties minimales visées à l'Annexe 2 du présent accord, sont prises en charge, *a minima*, à hauteur de 50 % par l'employeur public.

Les employeurs publics peuvent, à l'occasion de l'approbation du présent accord départemental par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant, acter d':

- une répartition plus favorable aux bénéficiaires

ET/OU,

- une modulation de leur participation en fonction du revenu du personnel bénéficiaire, conformément à l'article 2.9. de l'accord national du 11 juillet 2023.

Les cotisations servant au financement des options facultatives sont exclusivement à la charge du personnel bénéficiaire visé à l'article 3 du présent accord.

## **ARTICLE 6**

---

### **ASSIETTE DES COTISATIONS**

Les cotisations sont exprimées en pourcentage de la rémunération de référence qui s'entend de la rémunération mensuelle brute incluant le traitement indiciaire brut (TIB) la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le régime indemnitaire (RI) et l'ensemble des primes liées à l'activité et/ou à la fonction et/ou aux sujétions lorsqu'elles sont mensualisées (y compris le prélèvement primes/points), la rémunération forfaitaire des collaborateurs de cabinet.

Pour les salariés de droit privé, les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire de référence qui s'entend du salaire mensuel brut (salaire de base + primes) servant d'assiette aux cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code.

## **ARTICLE 7**

---

### **EVOLUTION ULTERIEURE DE LA COTISATION**

Les taux de cotisations mentionnés à l'article 5 sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2026.

A l'issue de cette période, les évolutions de cotisations, à la hausse ou à la baisse, qui pourraient intervenir, seront répercutées dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre l'employeur et le personnel bénéficiaire. En cas d'augmentation, celle-ci ne peut excéder 15 % du taux jusqu'alors applicable.

## **TITRE 3 : PRESTATIONS**

### **ARTICLE 8**

---

#### **GARANTIES OBLIGATOIRES**

Les prestations dont sont susceptibles de bénéficier le personnel visé à l'article 3 du présent accord sont décrites dans l'Annexe n° 2. L'employeur public détermine le niveau de garanties le plus adapté au personnel couvert sur la base des deux niveaux de prestations décrits dans l'Annexe n° 2.

Ce choix est formalisé à l'occasion de l'approbation, par l'employeur public, du présent accord.

Ces prestations ne constituent en aucun cas un engagement pour les employeurs publics, qui ne sont tenus, à l'égard de leur personnel bénéficiaire, qu'au seul paiement de leur participation et au versement, *a minima*, des prestations prévues par le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et à leur financement.

Par conséquent, les prestations figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

## **ARTICLE 9**

---

Accord collectif départemental encadrant les régimes de prévoyance complémentaires « incapacité » et « invalidité » du personnel des employeurs public territoriaux, n'ayant pas de comité social territorial et ayant approuvé l'application du présent accord

## **OPTIONS FACULTATIVES**

Le personnel bénéficiaire a la possibilité d'adhérer à des options facultatives au titre :

- de la perte de retraite consécutive à une invalidité  
ET/OU,
- du maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en congé longue maladie, congé longue durée et congé grave maladie  
ET/OU,
- du décès.

## **TITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **ARTICLE 10**

#### **INFORMATION INDIVIDUELLE**

En leur qualité de souscripteur, chacun des employeurs publics remet à chaque bénéficiaire concerné et à tout nouveau bénéficiaire, employé et rémunéré, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur, résumant les principales stipulations du contrat d'assurance. Il en sera de même à chaque modification ultérieure de ce contrat.

### **ARTICLE 11**

#### **SUIVI DE L'ACCORD**

Un comité paritaire de pilotage et de suivi a été mis en place, dans le cadre de l'accord collectif départemental du 12 septembre 2024. Il est composé de représentants du Centre de Gestion des Alpes-Maritimes et de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord départemental. Les missions de ce comité sont visées à l'article 11 de l'accord départemental du 12 septembre 2024.

Conformément à l'article L. 227-1 du Code général de la fonction publique, un comité de suivi composé de représentants du Centre de gestion et de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord, aura pour mission de suivre l'application du présent accord.

Il se réunira, *a minima*, tous les ans.

Un relevé de décision des réunions du comité de suivi sera élaboré puis transmis à l'ensemble des signataires du présent accord.

### **ARTICLE 12**

#### **DUREE – REVISION – DENONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être suspendu, révisé et dénoncé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de modification du cadre juridique applicable ayant des conséquences sur les stipulations du présent accord, de se réunir

pour déterminer et négocier les adaptations nécessaires, dans le cadre d'un avenant.

La résiliation ou la dénonciation de la convention de participation par l'organisme assureur emporte la résiliation des contrats collectifs d'assurance, qui y sont adossés et la caducité du présent accord par disparition de leur objet.

La résiliation des contrats collectifs par l'employeur public emporte automatiquement et de plein droit celle de l'adhésion à la convention de participation à laquelle il a adhérée.

Enfin, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par le contrat d'assurance résilié.

## **ARTICLE 13**

---

### **ENTREE EN VIGUEUR - PUBLICITE**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Il fait l'objet d'une publication dans les conditions prévues par l'article L. 226-1 du Code général de la fonction publique.

A Saint Laurent du Var, le 14 octobre 2024

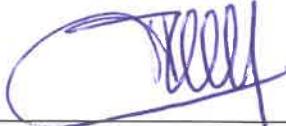
Fait en 4 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

**Pour le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Alpes-Maritimes** représenté par son Président Jean-Paul DAVID

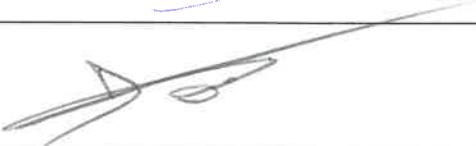
**Pour les organisations syndicales représentatives :**

- FAPFT représenté par Georges MARTIN
- FO représenté par Odette PANTANO
- CGT représenté par David DEBAVELAERE

**Signature du représentant du Centre de Gestion :**

Jean-Paul DAVID, Président du CDG06	
-------------------------------------	--

**Signatures des représentants des Organisations Syndicales :**

Georges MARTIN, FAFPT	
Odette PANTANO, FO	
David DEBAVELAERE, CGT	

## Annexe 1 : Découpage tarifaire

**Lot n°1 : Collectivités et établissements publics des Alpes-Maritimes employant de 1 à 350 agents**

### **Régime de couverture n°1 – 90%**

<b>Descriptif régime / option</b>	<b>Taux de Cotisation</b>
<b>Régime de base des agents titulaires et non titulaires : Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité</b>	1,51%
<b>Option 1 : Garantie perte de retraite consécutive à une invalidité</b>	0,34%
<b>Option 2 : Garantie Décès</b>	0,27%
<b>Option 3 : Garantie Maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en CMO/CLM/CLD/CGM</b>	0,42%
<b>Régime de prévoyance des assistants et assistantes maternels / familiaux : Garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et décès</b>	1,78%

### **Régime de couverture n°2 – 95%**

<b>Descriptif régime / option</b>	<b>Taux de Cotisation</b>
<b>Régime de base des agents titulaires et non titulaires : Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité</b>	1,69%
<b>Option 1 : Garantie perte de retraite consécutive à une invalidité</b>	0,34%
<b>Option 2 : Garantie Décès</b>	0,27%
<b>Option 3 : Garantie Maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en CMO/CLM/CLD/CGM</b>	0,45%
<b>Régime de prévoyance des assistants et assistantes maternels / familiaux : Garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et décès</b>	1,96%

## Annexe 2 : Résumé des garanties

### Régime de couverture n°1 – 90%

#### **Régime de base à adhésion obligatoire**

<b>INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (1)</b>	
- Franchise	En relais et en complément des obligations statutaires
<b>90% TBI + NBI + RI nets</b>	
<b>INVALIDITE PERMANENTE (1)</b>	
- Agent CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité >= 50% ou agent IRCANTEC bénéficiant d'un taux d'invalidité >= 66% ou classés en invalidité de 2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> catégorie : Versement d'une rente	<b>90% TBI + NBI + RI nets</b>
Agent CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité < 50% : Versement d'une rente	<p style="text-align: center;"><b>M = R x I / 50 %</b></p> <p>Avec · M = Montant de la rente versée  · 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 (inférieur à 50 %)</p>

(1) Prestations calculées sur le salaire net de référence sous déduction des prestations statutaires (Loi 84-53 du 26 janvier 1984 et CNRACL) Maladie ordinaire, Longue maladie, Grave Maladie, Longue durée et tout autre régime obligatoire.

### Options à adhésion facultative au libre choix des agents

- 1) Option « Perte de retraite consécutive à une invalidité » (uniquement pour les agents relevant de la CNRACL)

<b>OPTION 1 - PERTE DE RETRAITE CONSECUITIVE A UNE INVALIDITE</b>	
- Versement d'un capital forfaitaire en relais de la garantie "invalidité" et qui compense la perte de retraite due à la cessation anticipée de l'activité par la suite d'invalidité permanente	20 000 €

Déclenchement de l'indemnisation = à l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite

2) Option « Décès »

<b>OPTION 2 – DECES / IAD</b>	
<b>DECES / IAD</b>	10 000€
Toutes causes	
<b>Invalidité absolue et définitive</b>	Versement par anticipation d'un capital égal à 100% du capital décès

3) Option « Maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en CMO CLM/CLD/CGM »

<b>OPTION 3 – MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PERIODES A PLEIN TRAITEMENT EN CMO/CLM/CLD/CGM</b>	
- Franchise : 30 jours d'arrêt discontinus en cas de CMO / dès le 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt en cas de CLM/CLD/CGM - Durée : durant toute la période d'indemnisation à plein traitement en CMO/CLM/CLD/CGM	90 % du Régime Indemnitaire

**Régime de prévoyance des assistants et assistantes maternels / familiaux**

<b>DECES / IAD (1)</b>	
<b>DECES / IAD</b>	
- Toutes causes	50%
<b>INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE</b>	
	Versement par anticipation d'un capital égal à 100% du capital décès
<b>INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (2)</b>	
- Franchise	En relais des obligations conventionnelles
- Niveau	90%
- Durée	3 ans maximum
<b>INVALIDITE PERMANENTE (2)</b>	
- Versement d'une rente	90%

(1) Prestations calculées sur le salaire annuel brut de l'assistant(e) évalué à la date du sinistre et en fonction de l'assiette de cotisation déterminée.

(2) Prestations calculées sur le salaire net de référence sous déduction des prestations de Sécurité Sociale.

La prestation garantissant le maintien du régime indemnitaire vient en complément du régime indemnitaire maintenu réellement par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Alpes-Maritimes et les employeurs publics dans la limite de 90% du régime indemnitaire net. Elle est subordonnée au versement d'une prestation complémentaire au titre du TBI+NBI.

## **Régime de couverture n°2 – 95%**

### **Régime de base à adhésion obligatoire**

<b>INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (1)</b>	
- Franchise	En relais et en complément des obligations statutaires
- Niveau	<b>95% TBI + NBI + RI nets</b>
<b>INVALIDITE PERMANENTE (1)</b>	
- Agent CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité >= 50% ou agent IRCANTEC bénéficiant d'un taux d'invalidité >= 66% ou classés en invalidité de 2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> catégorie : Versement d'une rente	<b>95% TBI + NBI + RI nets</b>
Agent CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité < 50% : Versement d'une rente	<p style="text-align: center;"><b>M = R x I / 50 %</b></p> <p>Avec · M = Montant de la rente versée  · 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 (inférieur à 50 %)</p>

(1) Prestations calculées sur le salaire net de référence sous déduction des prestations statutaires (Loi 84-53 du 26 janvier 1984 et CNRACL) Maladie ordinaire, Longue maladie, Grave Maladie, Longue durée et tout autre régime obligatoire.

### **Options à adhésion facultative au libre choix des agents**

- 1) Option « Perte de retraite consécutive à une invalidité » (uniquement pour les agents relevant de la CNRACL)

<b>OPTION 1 - PERTE DE RETRAITE CONSECUITIVE A UNE INVALIDITE</b>	
- Versement d'un capital forfaitaire en relais de la garantie "invalidité" et qui compense la perte de retraite due à la cessation anticipée de l'activité par la suite d'invalidité permanente	20 000 €

Déclenchement de l'indemnisation = à l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite

2) Option « Décès »

<b>OPTION 2 – DECES / IAD</b>	
<b>DECES / IAD</b>	10 000€
Toutes causes  <b>Invalidité absolue et définitive</b>	Versement par anticipation d'un capital égal à 100% du capital décès

3) Option « Maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en CMO CLM/CLD/CGM »

<b>OPTION 3 – MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PERIODES A PLEIN TRAITEMENT EN CMO/CLM/CLD/CGM</b>	
- Franchise : 30 jours d'arrêt discontinus en cas de CMO / dès le 1 <sup>er</sup> jour d'arrêt en cas de CLM/CLD/CGM - Durée : durant toute la période d'indemnisation à plein traitement en CMO/CLM/CLD/CGM	95 % du Régime Indemnitaire

**Régime de prévoyance des assistants et assistantes maternels / familiaux**

<b>DECES / IAD (1)</b>	
<b>DECES / IAD</b>	
- Toutes causes	50%
<b>INVALIDITE PERMANENTE (2)</b>	
<b>Invalidité Absolue et Définitive</b>	Versement par anticipation d'un capital égal à 100% du capital décès
<b>INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (2)</b>	
- Franchise	En relais des obligations conventionnelles
- Niveau	95%
- Durée	3 ans maximum
<b>INVALIDITE PERMANENTE (2)</b>	
- Versement d'une rente	95%

(1) Prestations calculées sur le salaire annuel brut de l'assistant(e) évalué à la date du sinistre et en fonction de l'assiette de cotisation déterminée.

(2) Prestations calculées sur le salaire net de référence sous déduction des prestations de Sécurité Sociale.

La prestation garantissant le maintien du régime indemnitaire vient en complément du régime indemnitaire maintenu réellement par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Alpes-Maritimes et les employeurs publics dans la limite de 95% du régime indemnitaire net. Elle est subordonnée au versement d'une prestation complémentaire au titre du TBI+NBI.