



FORCE OUVRIÈRE MUNICIPAUX LAVAL

Protection Sociale Complémentaire

Renseignez-vous rapidement !



Comme beaucoup d'autres collectivités territoriales, la Ville de Laval, comme le permet le décret du 8 novembre 2011, a décidé de verser, à compter du 1er janvier 2014, une participation (fixée à Laval à 12 euros brut par mois) à tout agent qui adhérera au contrat de groupe de prévoyance (maintien de salaire) dans le cadre d'une convention de participation.

Vous trouverez un rappel du contexte pour la mise en place de la participation sur la protection sociale complémentaire avec le document ci-joint:

document 1 : le contexte



La Ville de Laval, sur son Intranet, vous encourage fortement à résilier votre contrat auquel vous auriez adhéré à **titre individuel**, avec modèle de lettre à l'appui.

Pour près de 600 agents concernés par le contrat collectif actuel, vous n'auriez pas d'autre choix que d'adhérer au contrat proposé par votre employeur. Les résiliations seront ainsi effectives au 31 décembre 2013, avant la tenue de réunions d'information prévues "*dans les prochains mois avec le prestataire retenu*" qui vous présentera alors les garanties du contrat et les conditions d'adhésion.

Nous vous rappelons que vous êtes **libres** de prendre ou pas une couverture prévoyance (maintien de salaire) même si celle ci est fortement recommandée. Vous êtes également **libres** de choisir le contrat qui vous convient.



Notre organisation syndicale vous a tenu informé dès les mois de novembre et décembre 2012 puis en mars 2013. Elle fait appel à votre vigilance pour prendre votre décision en connaissance de cause, notamment si vous avez souscrit un contrat autre que le contrat collectif, ce qui aurait été évité si la labellisation avait été choisie.

Plusieurs situations se présentent dont certaines méritent une attention particulière et sont décrites dans document ci-joint :

document 2 : les enjeux, les conséquences

Il est donc indispensable de prendre conscience de l'importance des enjeux car le manque d'informations et de réflexion favorise, surtout pour les plus jeunes, la tentation des offres alléchantes au niveau cotisation mais plus médiocres au niveau de la qualité des garanties offertes.

Ce contexte risque en effet de fragiliser la couverture en matière de prévoyance «maintien de salaire», à savoir un montant de cotisation plus abordable pour tous avec une qualité de garantie moins performante et moins pérenne. Il est donc impératif de vérifier les termes du contrat (garanties souscrites, conditions d'adhésion et de résiliation, portabilité du contrat, etc..) proposé par l'employeur avant de vous engager.



Notre organisation syndicale a contribué à la prise en compte de l'ensemble des problèmes auxquels vous pouvez être confrontés pour vous aider à éviter les embûches et a veillé à la diffusion de la bonne information :réunions, distribution de bulletins d'information sur votre lieu de travail et par notre site internet :

<http://fo-laval.over-blog.com/article-la-protection-sociale-complementaire-116398412.html>

Force Ouvrière se tient à votre disposition pour vous accompagner dans votre libre choix en matière de prévoyance.





FORCE OUVRIÈRE MUNICIPAUX

LAVAL

La Protection Sociale Complémentaire

Rappel du contexte



Depuis le mois d'avril 2013, où notre organisation syndicale vous a communiqué des indications sur le thème de la protection sociale complémentaire et de sa prise en compte par notre collectivité, la ville de Laval a informé les agents municipaux de son avancement dans la mise en place de sa participation à la protection sociale complémentaire prévoyance (maintien de salaire).

Vous avez été invités à adhérer de façon majoritaire, à compter de 2014, au contrat choisi par la collectivité et mis en place par le biais d'une convention de participation, avec le bénéfice d'une participation de 10 à 12 € par mois.

Un questionnaire...

Environ 200 d'entre vous (soit moins de 20 % du personnel de la ville de Laval et du CCAS de Laval) avez répondu au questionnaire et vous savez à présent que près de la moitié d'entre vous adhèreraient au contrat collectif existant (MNT), et qu'un peu moins de 20 % auraient souscrit une couverture maintien de salaire à titre individuel. Parmi ceux qui n'auraient aucune couverture (environ 30 %), la raison première serait le tarif trop élevé de celle-ci.

Mais rien ne vous a été précisé par rapport au manque d'information qui serait à l'origine de la non adhésion au contrat collectif existant (MNT) ces dernières années pour certains d'entre vous alors qu'il serait de l'ordre de 20 %.

Tout cela serait bien si vos souhaits étaient réellement pris en compte au travers du questionnaire élaboré par votre employeur pour ce faire, si les avantages et inconvénients du type de contrat qui sera mis en place vous étaient décrits, si tout avait été décidé suite à une réelle concertation avec les organisations syndicales, etc...

Mais toujours beaucoup de questions...

Mais tout ceci n'est qu'une **apparence** et ne vous éclaire pas suffisamment sur la **multitude de questions** que vous devez vous poser. Notre organisation syndicale n'a pas validé le choix fait par la ville et le CCAS de Laval car il ne vous est pas présenté de manière transparente et ne respecte pas forcément votre choix personnel.



Le choix de l'employeur

Suite à l'appel d'offres lancé cet été, le prestataire vient d'être choisi et vous sera présenté prochainement pour vous permettre de bénéficier d'une couverture prévoyance (maintien de salaire) dans le cadre d'une convention de participation.

Vous aurez donc la possibilité de bénéficier d'une **participation financière si vous adhérez à ce contrat de prévoyance, que vous n'aurez pas choisi**, et dont les garanties devaient être égales ou supérieures au contrat collectif existant (MNT).

Le contrat actuel

Ce dernier comprend les garanties suivantes : incapacité de travail, invalidité et perte de retraite et le taux de cotisation est de 1,90 % du traitement brut hors régime indemnitaire.

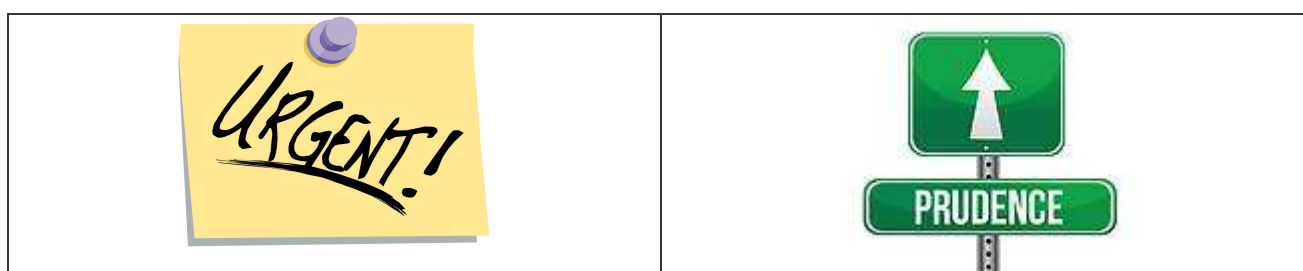
Cette couverture garantit actuellement le maintien de salaire à hauteur de 95% du traitement mensuel net, hors régime indemnitaire, lorsque le traitement est réduit de moitié après un arrêt de travail dont la durée varie suivant le statut des agents (titulaires ou non-titulaires) de la fonction publique territoriale.

Elle permet donc de bénéficier d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail ou de versement de rentes d'invalidité voire de perte de retraite en cas d'impossibilité de reprendre votre activité professionnelle suite à une maladie ou un accident dans l'exercice de votre profession ou dans votre vie privée.



Le futur contrat

Le prestataire choisi est donc la MNT et propose en garanties obligatoires l'incapacité de travail et l'invalidité pour une cotisation de 1,41 % du traitement brut, régime indemnitaire inclus. La garantie perte de retraite est devenue facultative et peut être souscrite moyennant le versement de 0,31 % du traitement brut, régime indemnitaire inclus, ce qui représente un taux final de 1.72 % du traitement brut, régime indemnitaire inclus. D'autres prestations facultatives (Décès-PTIA, frais funéraires, rente d'éducation, rente de survie) sont également proposées mais ne seront pas développées dans ce bulletin d'information.





FORCE OUVRIÈRE MUNICIPAUX

LAVAL

La Protection Sociale Complémentaire

Enjeux et conséquences pour l'agent

S'il est logique que le taux de cotisation baisse en cas de souscription majoritaire de la part des agents de la ville et du CCAS de Laval, avec la prise en compte de votre régime indemnitaire dans l'assiette de cotisation, il n'est par contre pas correct d'en accepter les inconvénients sans vous les exposer.

Tout d'abord, **le montant de participation** annoncé par votre employeur (entre 10 et 12 € par mois), qui devrait être le même pour tous les agents qui adhéreront au contrat proposé, **est soumis aux cotisations sociales**. Lors du dernier CTP, il a été décidé de verser la somme de 12 € par mois et par agent. Or, vous ne connaissez pas le montant restant à votre charge. La participation nette de votre employeur ne sera donc pas la même pour tous les agents car elle dépend de la part de cotisations sociales de chacun.



Contrairement à un contrat (labellisé ou pas) que vous choisissez à votre convenance, vous ne maîtrisez pas la **portabilité du contrat** qui vous sera proposé en cas de mobilité vers un autre employeur, qui peut-être une autre commune, une autre intercommunalité (comme l'agglomération de Laval), un centre de gestion, etc...

En effet, votre éventuel départ de la ville ou du CCAS de Laval entraînerait votre dénonciation de fait et pourrait, en cas d'absence de contrat mis en place dans le cadre d'une convention de participation par votre collectivité d'accueil, vous causer de sérieuses difficultés pour ré-adhérer à une nouvelle couverture, surtout en cas d'antécédents médicaux. Il est important de savoir que ce cas de figure peut devenir de plus en plus fréquent dans le cadre des mutualisations des services, des transferts de compétences vers les intercommunalités, etc... avec des mutations de personnels d'une collectivité à une autre conformément à la réglementation en vigueur.

Le prestataire retenu (MNT) proposerait dans ce cas la possibilité de souscrire auprès de lui un contrat de prévoyance à titre individuel sans condition d'adhésion mais il y aura lieu d'en vérifier les modalités et le montant de la souscription.

Concernant les **agents en arrêt de travail** au moment de la date d'entrée en vigueur du contrat proposé par l'employeur, à priori le 01/01/2014, les conditions d'adhésion sont celles prévues par le prestataire. Celles-ci pourraient très bien prévoir un questionnaire médical, un délai de carence (nombre de jours requis après la date de reprise effective du travail, pouvant être de 2 ou 3 mois, pour pouvoir adhérer au nouveau contrat) voire une sur-cotisation.



Mais le prestataire retenu (MNT) accepterait toute nouvelle souscription sans condition après une reprise du travail à temps complet sur une durée de 30 jours continus.

Le contexte est sensiblement le même pour les **agents en temps partiel thérapeutique** au moment de la mise en place du nouveau contrat. Le prestataire retenu (MNT) accepterait également toute nouvelle souscription sans condition après une reprise du travail à temps complet sur une durée de 30 jours continus et n'exclurait pas les agents subissant les récurrences d'une pathologie à l'origine du temps partiel thérapeutique.

Pour les **agents actuellement bénéficiaires de versement de rentes d'invalidité ou de perte de salaire**, notamment par le biais du contrat collectif existant (MNT), la résiliation de celui-ci ne stoppera pas le versement de ces rentes mais leur revalorisation ne sera plus assurée jusqu'au terme de la prestation (il convient cependant de vérifier auprès du prestataire retenu (MNT) si une souscription supplémentaire permettrait de bénéficier d'une revalorisation). Il en sera probablement de même pour les agents qui auront souscrit au nouveau contrat proposé par la ville et le CCAS de Laval et pourraient se trouver à leur tour dans cette situation au bout de 5 ans par exemple et subir à leur tour un arrêt de la revalorisation de leur rente à l'issue des 6 années de vie de la convention de participation donc de leur contrat de prévoyance.

Il convient également de penser que, suite à une adhésion précipitée et sans réflexion préalable, celle-ci pourrait être regrettée par l'agent qui se retrouvera alors coincé car, en cas de résiliation de son adhésion au contrat proposé par l'employeur (par exemple en cas de mobilité), il pourrait rencontrer de grosses difficultés pour trouver une solution de remplacement, surtout en cas d'antécédent de santé.

Enfin, près de 600 agents adhèrent actuellement au contrat collectif existant (MNT) qui devrait être résilié dans le courant du mois d'octobre 2013 avec effet au 1^{er} janvier 2014. Si vous en faites partie, vous aurez à priori le choix entre maintenir votre couverture à titre individuel auprès de ce prestataire mais avec une cotisation plus élevée ou adhérer au contrat proposé par votre employeur avec les inconvénients précédemment exposés. Les agents actuellement couverts à titre individuel (quel que soit l'organisme choisi par l'agent) pourront décider ou pas de résilier leur contrat en connaissance de cause, soit avant le 31 octobre 2013, selon la date d'échéance du contrat.



La plus grande préoccupation est liée au défaut de couverture de certains agents dont la part s'élèverait, d'après les chiffres issus du questionnaire mis en place par l'employeur, à 30 % de l'effectif du personnel de la ville et du CCAS de Laval. Ces agents seraient, à priori, très intéressés par l'adhésion à l'unique contrat proposé par l'employeur pour bénéficier d'un maintien de salaire avec versement d'une participation par l'employeur. Mais leur décision devra être prise après mûre réflexion, surtout si d'autres alternatives sont possibles.

En synthèse, pour bénéficier de la participation de l'employeur par le biais de la convention de participation, les agents (environ 70 % de l'effectif du personnel de la ville et du CCAS de Laval) seraient obligés **d'abandonner leur liberté de choix** en subissant les risques de précarisation de leur couverture prévoyance, notamment en cas de mobilité, de problème de santé et à chaque échéance de la convention de participation (tous les 6 ans).

