

La protection sociale complémentaire

Note de synthèse au 16 janvier 2024



Les **agents publics territoriaux peuvent** faire le choix d'adhérer, en plus du régime de **protection sociale de base** dont dispose tout agent, à une **protection sociale complémentaire (PSC)** destinée à couvrir les risques relatifs à leur état de santé.

Elle permet le versement de **prestations financières** venant **en complément de celles prévues par le statut** de la fonction publique et le code de la sécurité sociale.

La protection sociale complémentaire est destinée à couvrir **deux types de risques** :



Le risque
« santé »

Le risque
« prévoyance »





Risque « santé »

→ En cas de maladie, d'accident ou de maternité, le contrat souscrit permet de bénéficier du **remboursement de soins de santé non pris en charge ou partiellement pris en charge par la sécurité sociale**



Risque « prévoyance »

→ En cas d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, ce contrat permet de bénéficier, en complément de la rémunération maintenue par l'employeur, d'une indemnité complémentaire destinée à **compenser la perte de rémunération** (lors du passage à demi-traitement ou lors de l'épuisement par l'agent de ses droits à maintien de rémunération)

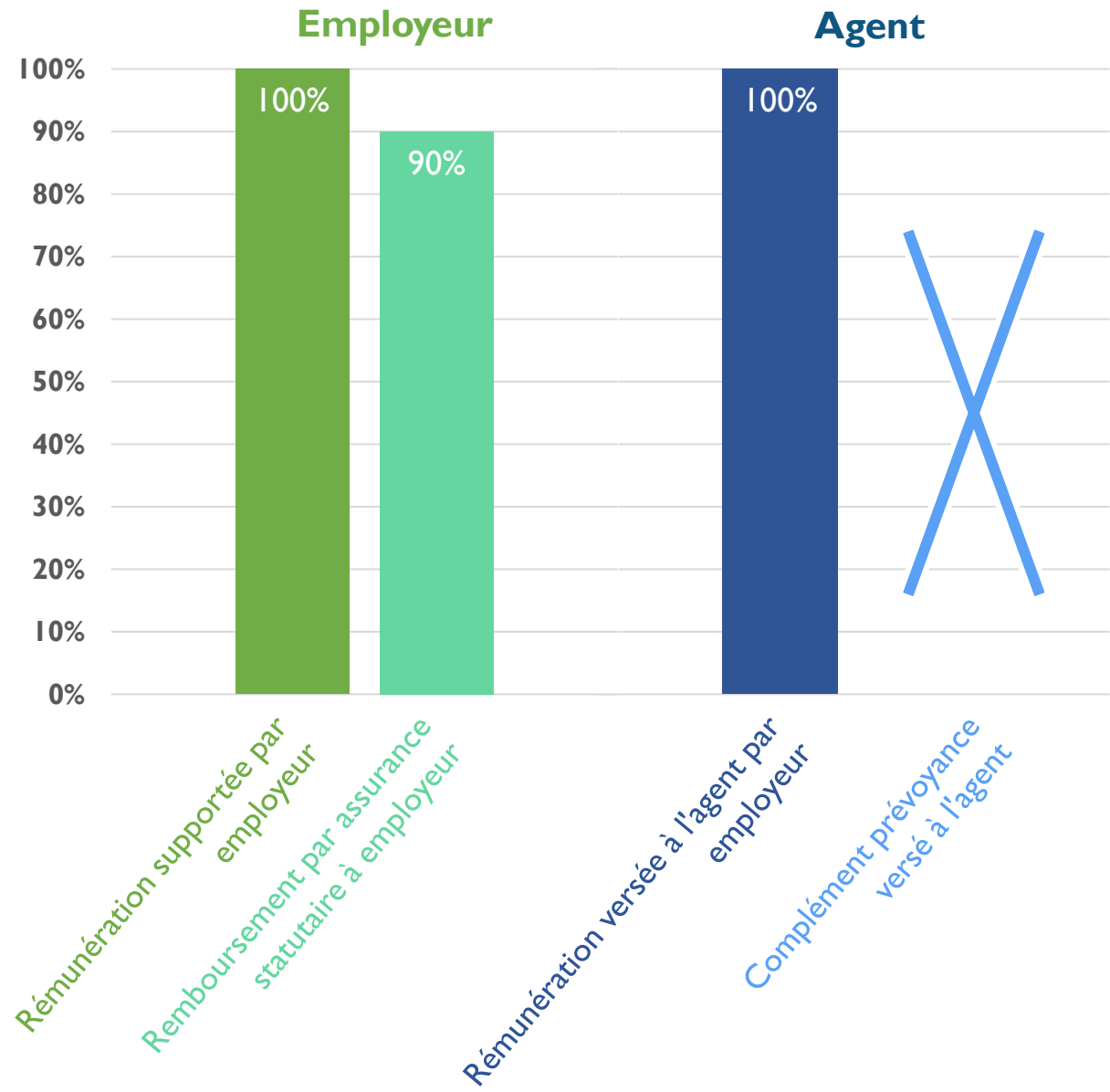
Article L. 827-1 du CGFP



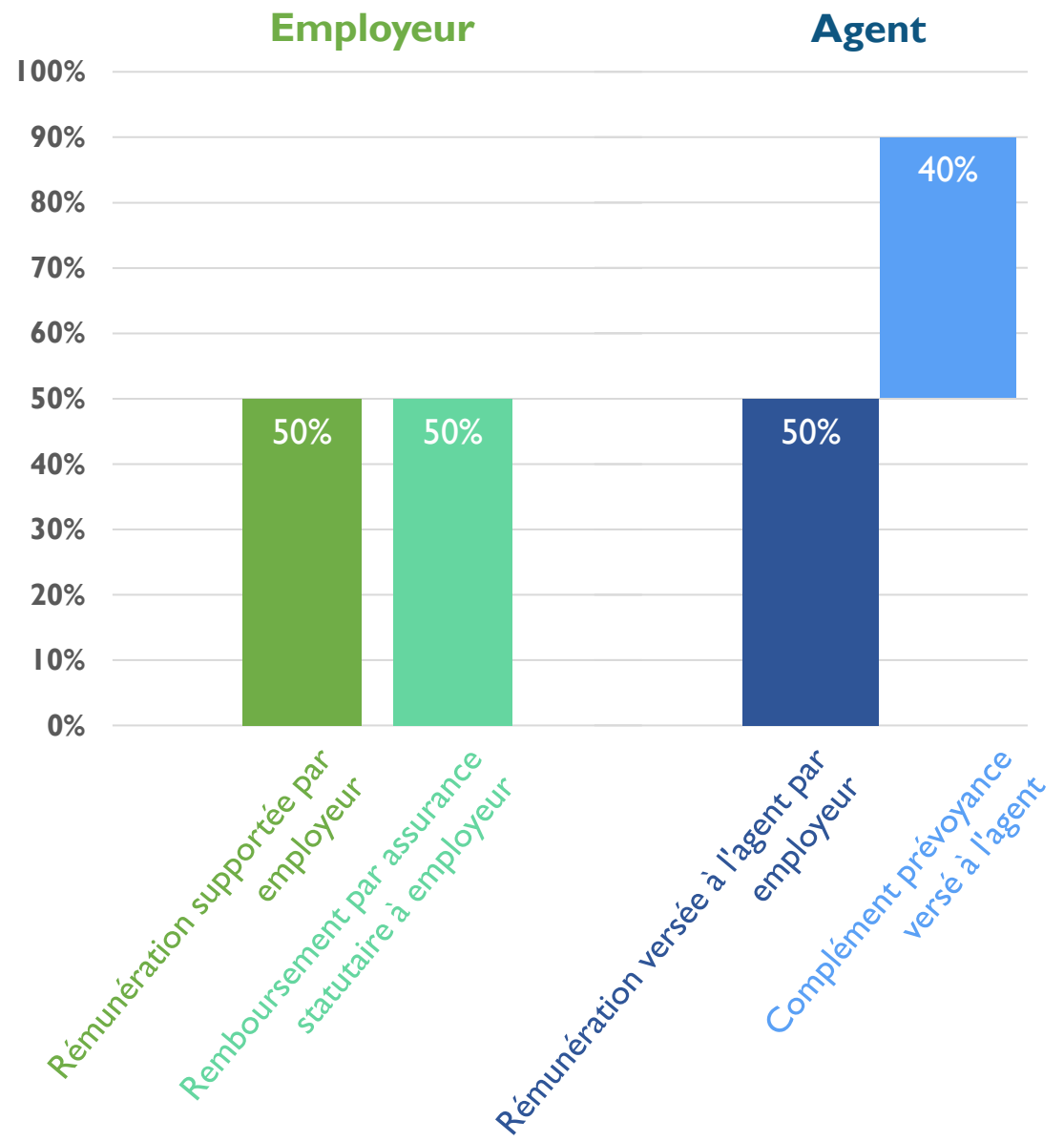
La PSC est à différencier de l'**assurance statutaire** qui vient rembourser l'employeur de la rémunération maintenue par lui durant l'indisponibilité physique d'un agent : maladie, temps partiel thérapeutique, accident ou maladie professionnelle,...

Exemple congé de maladie ordinaire – cas d'un fonctionnaire CNRACL

CMO – 3 mois plein traitement



CMO – 9 mois demi-traitement



En cas de souscription par l'agent de manière facultative et individuelle
aux garanties de protection sociale complémentaire couvrant le
risque « santé » et/ou le risque « prévoyance »



Participation possible de l'employeur au financement des garanties de
protection sociale complémentaire auxquelles leurs agents adhèrent.

 Délibération soumise, pour avis, au Comité Social Territorial

Les employeurs publics peuvent choisir entre **deux modalités de participation** à la protection sociale de leurs agents :

Participation financière
à travers la labellisation

Participation financière
à travers la convention de
participation

(le cas échéant via la convention de participation
mutualisée proposée par le CDG)

Pour chacun des deux risques dans le cadre juridique actuel :

- l'un ou l'autre des dispositifs peuvent être choisis
- le recours à l'un des dispositifs exclut le recours à l'autre

Réforme à venir de la participation à la PSC

7

Prise en application de la loi de Transformation et de la Fonction Publique du 6 août 2019, **l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021** a posé le cadre de la réforme de la participation à la Protection Sociale Complémentaire (PSC).

Objectif : Renforcer l'**implication des employeurs** dans la prise en charge du coût de la PSC pour **tous** les agents au :

- 1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance
- 1^{er} janvier 2026 pour la santé

Obligation pour les CDG de conclure une **convention de participation mutualisée** pour les collectivités territoriales et établissements publics

Signature le 11 juillet 2023 d'un **accord national collectif entre représentants des employeurs territoriaux et les organisations syndicales** ayant pour ambition de **renforcer les garanties des agents publics** en matière de PSC prévues par le décret.

8

Cet accord pour être valide doit faire l'objet de :

- Transposition dans les textes réglementaires
- être validé par des accords locaux : au sein de chaque CST

Quels impacts de l'accord collectif national pour le volet « prévoyance » ?

Avant l'accord

Labellisation ou convention

Les CDG sont identifiés comme porteurs des conventions de participation

90 % du TI et 40 % du RI ou 90% du TI en cas d'invalidité

Une participation minimum employeur à 7€ / agent / mois

Après l'accord

Convention à adhésion **obligatoire pour l'agent**

L'accord devra être négocié localement

Des garanties protectrices importantes => 90% du TIB et du RI

Une prise en charge minimale de l'employeur à hauteur de 50 % (estimée à 25 € / agent / mois)

Estimation tarifaire globale en **prévoyance**

9

Le risque « prévoyance »









		Taux de cotisation	
		Hyp. 1	Hyp.2
Incapacité de travail Invalidité permanente	90 % du salaire net (y compris les primes)	2,10 %	2,30 %
Cotisation annuelle salaire brut de Participation employeur	30 000 € 50 %	630 € 315 €	690 € 345 €
Budget selon effectif (annuel)	Effectif agents		
	10	3 150 €	3 450 €
	50	15 750 €	17 250 €
	100	31 500 €	34 500 €
	200	63 000 €	69 000 €

Hyp. 1 : Garantie invalidité selon ACN du 11 juillet 2023

Hyp. 2 : hyp 1 + Garantie décès 25% obligatoire

Niveau d'avancement de la transcription de l'ANC mi janvier 2024

10

Domaine		Textes à modifier	Etat avancement		Commentaires
1	Obligation d'adhésion des agents aux garanties	Code général de la fonction Publique		0%	La transposition doit supprimer les mentions de contrats individuels labellisés et collectifs à adhésion facultative
2	Protection renforcée des assurés	Loi Evin (n°89-1009)		0 %	LA loi Evin est actuellement applicable aux salariés des entreprises, et nécessite son extension aux agents publics
3	Garanties minimales éligibles à la participation	Décret 2022-581		50 %	Le projet de décret reprend les définitions des garanties minimales de l'accord national du 11/07/2023
4	Montant minimal de la participation	Décret 2022-581		25 %	Le projet de décret ne transpose pas fidèlement l'accord national du 11/07/2023 quant au montant minimal de participation
5	Modification de la procédure et autres éléments	Décret 2011-1474		0 %	La transposition doit porter sur la révision des caractéristiques de la procédure
6	Extension de la compétence de négociation des CDG	Code général de la fonction publique		0 %	La transposition doit étendre la compétence légale de négociation des CDG (employeurs au-delà de 50 agents)
Etat d'avancement de la transposition			13 %		

Évolution à venir

Garanties minimales réglementaires éligibles à la participation employeur :

	Décret 2022-581	ACN 11/07/2023	Projet modificatif du décret 2022-581
Incapacité	90% TI + 40% RI	90 % TI + RI	90 % TI + RI
Invalidité	90% TI	90 % TI + RI < 90 % si agent CNRACL avec taux inval < 50%	90 % TI + RI < 90 % si agent CNRACL avec taux inval < 50%
Participation mini obligatoire de l'employeur	7 €	50 % de la cotisation	17,50 €

Le projet de décret modificatif du décret 2022-581 est pour l'instant le seul à être proposé. Sur cette base, le caractère obligatoire de l'adhésion de l'agent à la prévoyance n'est pas affiché réglementairement.

Conséquence du niveau de transposition actuelle

12

	Accord National Collectif	Projet modificatif du décret 2022-581
Pour l'employeur	50 % de la cotisation payée par l'agent	50 % du montant de référence soit 17,5 €
	Obligation de proposer un contrat couvrant la prévoyance via une convention de participation	Possibilité de choisir entre la labellisation et la convention de participation
	Possibilité de prévoir des options au-delà du socle minimal de garanties	idem
	Peut par délibération fixer un niveau de prise en charge supérieur	Peut par délibération fixer un niveau de prise en charge supérieur
Pour l'agent	Obligation d'adhérer au contrat proposé par l'employeur	Possibilité de conserver un contrat labellisé (1) mais n'aura pas droit à la participation employeur si celui-ci a adhéré à la convention de participation
	Prendra en charge le surcoût des options choisies	idem

(1) Les contrats actuels devront être mis au niveau des garanties minimales présentes dans le décret 2022-581

- Conclusion **pour le compte des employeurs territoriaux** de **conventions participation** avec les organismes habilités

Aucune mesure n'étant connue à ce jour sur le risque Santé, seul le risque prévoyance sera contenu dans la convention de participation à venir

- **Adhésion facultative** des collectivités et établissements publics (affiliés et non affiliés)

- **Actions du CDG :**

- Négociation avec les OS et les employeurs représentatifs menée par le CDG 87
- Consultation menée par le CDG 87 pour sélectionner un organisme d'assurance permettant de proposer aux employeurs des garanties collectives

Les offres seront d'autant plus intéressantes qu'un grand nombre d'employeurs y adhère

- Éléments indispensables au CDG pour pouvoir négocier et aboutir à un contrat répondant au plus près à vos besoins :
 - Avoir une vision d'ensemble sur la sinistralité existante
 - Connaître le nombre d'agents à assurer

Pour les collectivités souhaitant participer à la consultation menée par le CDG:

- ❑ D'une lettre **d'intention** à rejoindre la procédure visant à la conclusion de la convention de participation (*non engageante à ce stade*)
- ❑ De vos données **statistiques**
- ❑ D'une **délibération**, adoptée **après avis du CST du CDG (26/01/24)**, confirmant l'adhésion à la convention de participation et donnant mandat au CDG 87 (*engageante pour participer à la mise en concurrence mais pas pour accepter l'offre*)



