

Focus sur la protection sociale complémentaire

→ Actus RH | Mars 2024



[Sommaire]



1

• Les enjeux de la PSC

2

• La réforme 2021

3

• L'accord du 11 juillet 2023

4

• Quelle stratégie pour 2025 ?

Les enjeux de la protection sociale complémentaire

→ Actus RH | Mars 2024



[Les enjeux de la PSC]

↳ Le risque **santé**

- « couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident » (hors accident de service ou de trajet, maladie professionnelle),
- Complète, en totalité ou partiellement, la prise en charge des frais médicaux et d'hospitalisation de la sécurité sociale



↳ Le risque **prévoyance**

- « couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès » (hors accident de service ou de trajet, maladie professionnelle)





[Les enjeux de la PSC]

↳ Une **opportunité** pour les employeurs

- Développer l'**attractivité** de la collectivité et **fidéliser** son personnel dans un contexte territorial de plus en plus concurrentiel
- Renforcer la **continuité de service** avec l'amélioration de la qualité de vie et de la santé au travail des agents, **favoriser un bon climat social**
- Répondre de façon adaptée aux **besoins de protection** des agents avec la mise en place d'une offre combinant la prise en compte des risques à **court terme** (santé) et **long terme** (prévoyance)
 - **Volet santé** : favoriser l'**accès aux soins** et **réduire l'absentéisme**
 - **Volet prévoyance** : assurer à son personnel une **protection** contre les **pertes de rémunération** liées aux accidents de la vie (arrêts de travail, incapacités, invalidité ou décès), **déclenchement** à partir des périodes de **demi-traitement**





[PSC | les enjeux de la prévoyance]

↘ Définir les **risques** à couvrir

1. **L'incapacité de travail temporaire** : versement d'indemnités journalières durant les congés de maladie (en ½ traitement)
2. **L'invalidité** : versement d'une rente invalidité entre la date de mise en retraite pour invalidité et l'âge d'ouverture des droits à la retraite (62 ans pour les agents nés à compter du 1^{er} janvier 1955)
3. **La perte de retraite** : prend le relais de la rente invalidité afin de compenser la perte de retraite induite par la cessation anticipée d'activité
4. **Décès et PTIA** (perte totale et irréversible d'autonomie) : versement d'un capital



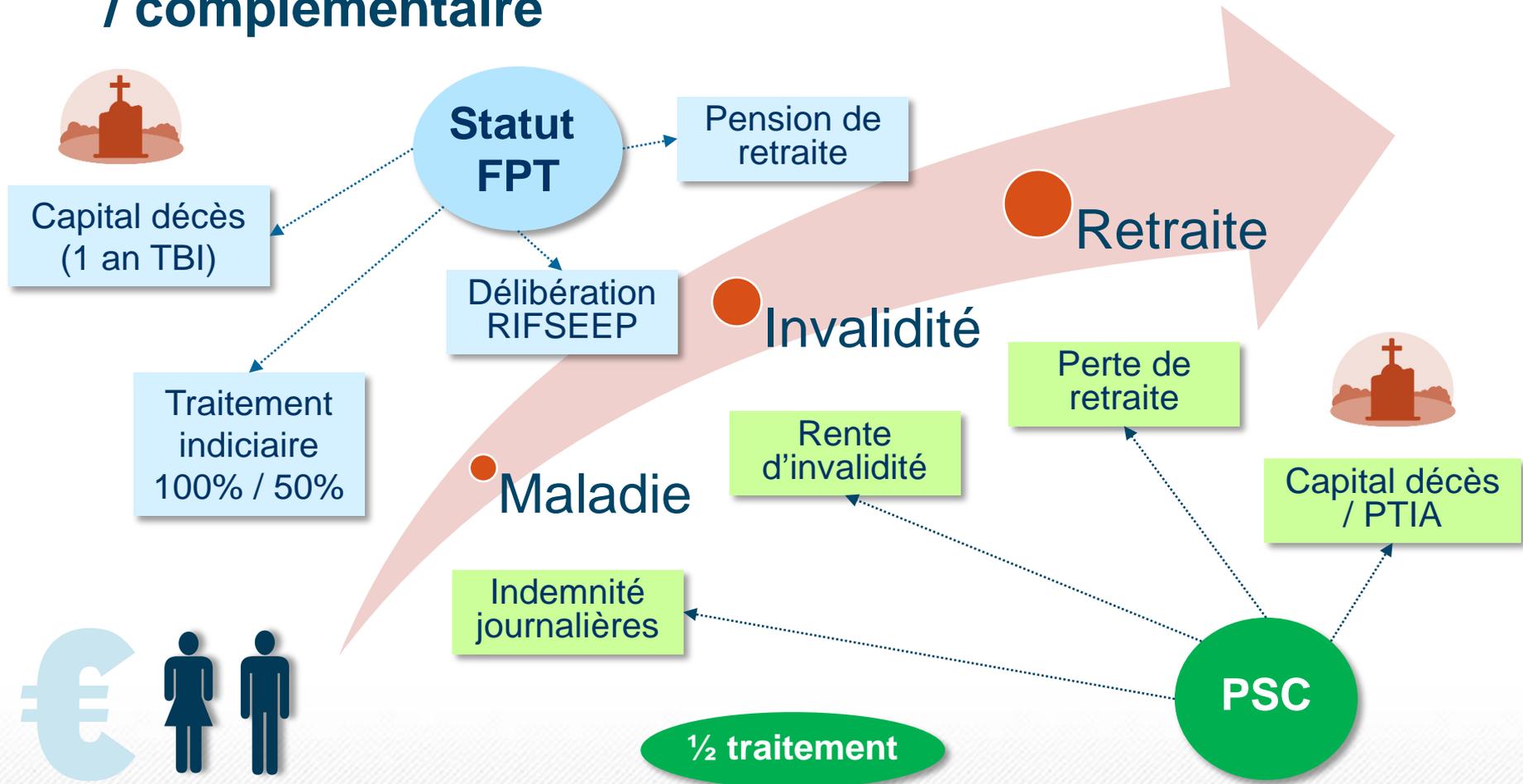
↘ Définir le **niveau de participation**





[PSC | les enjeux de la prévoyance]

➤ **L'articulation** entre les protections sociales statutaire / complémentaire





[PSC | les enjeux de la prévoyance]

➤ **Compenser la perte** de rémunération en maladie

Statut	Maladie ordinaire		Longue maladie		Grave maladie		Longue durée	
	3 mois	9 mois	1 an	2 ans			3 ans	2 ans
▶ Titulaire CNRACL	3 mois	9 mois	1 an	2 ans			3 ans	2 ans
▶ Titulaire IRCANTEC (< 28h hebdo)	3 mois	9 mois			1 an	2 ans		
▶ Agent contractuel	1 à 3 mois	1 à 3 mois			1 an	2 ans		

100% traitement

50% traitement



La réforme de l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021

→ Actus RH | Mars 2024



[Le dispositif de PSC | cadre général]

➤ Le cadre **juridique** jusqu'en 2021

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n°2011-1774 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



➤ Le caractère **facultatif** du dispositif

- Pour les employeurs territoriaux
- Pour les agents territoriaux

➤ Une grande **liberté de décision** laissée à l'employeur

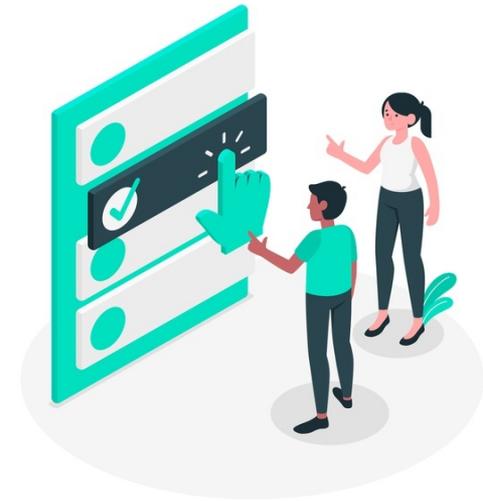
- Sur les **garanties** pour lesquelles il souhaite verser une participation financière (possibilité de ne choisir qu'une des deux garanties)
- Sur le **montant** de cette participation financière





[Le dispositif actuel de PSC | les mécanismes juridiques]

➤ Le choix entre **2 mécanismes** éligibles à une participation financière de l'employeur territorial :



- 1** La **convention de participation** (contrat collectif) :
 - ▶ pilotée par un **centre de gestion**,
 - ▶ ou **conclue directement** par la collectivité, dans le respect de la procédure prévue par les textes,
- 2** La **labellisation** (souscription individuelle de l'agent) : liste des **garanties labellisées** par un organisme indépendant consultables sur le site de la DGCL



Choix de l'employeur sur chacune des 2 garanties



[La réforme : ordonnance 2021-175 en vue « d'une protection sociale complémentaire pour tous »]

➤ Une **double obligation** pour les collectivités



Couvrir les
2 garanties
Santé &
Prévoyance



Instaurer une **participation financière** pour chacune de ces 2 garanties, d'un **montant minimal** (« plancher »)

- = **50%** | santé
- = **20%** | prévoyance

► Les **mécanismes** créés : **contrat collectif** (convention de participation) ou **contrats individuels** (labellisation), sont **maintenus**



[La réforme : ordonnance 2021-175 en vue « d'une protection sociale complémentaire pour tous »]

➤ Adhésion **facultative** ou **obligatoire** ?



Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022



[Définition des montants planchers de participation]

Prévoyance



▶ Montant **plancher**

35 €



▶ Montant **participation**



▶ 1^{er} janvier 2025

Santé



30 €



▶ 1^{er} janvier 2026



[Définition des garanties]

➤ Pour les **fonctionnaires**

Prévoyance

ITT

90% du traitement brut indiciaire et NBI

40% du régime indemnitaire net

Invalidité

Conditions : être admis à la retraite pour invalidité et avoir moins de 62 ans

Rente garantissant 90% du traitement net de référence



Panier de garanties





[Définition des garanties]

➤ Pour les **contractuels** (droit public)

Prévoyance



Panier de garanties



ITT

90% du traitement brut indiciaire

40% du régime indemnitaire net

Invalidité

Conditions : Invalidité réduisant d'au moins 2/3 la capacité de travail ou de gain avec un classement en 2^e ou 3^e catégorie

Ou, taux d'incapacité au mois égal à 66% en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail

Rente garantissant 90% du traitement net de référence



[Définition des garanties]

Santé



Panier de
garanties



➤ Pour tous les **agents**

▶ **Garantie minimale** : panier de soins de la Sécurité sociale pour les salariés du secteur privé depuis le 1^{er} janvier 2016 / panier **ANI** : accord national interentreprises



[Les autres dispositions du décret]

- ▶ **Clause de revoyure :**
 1. Nouveau débat au CSFPT au plus tard le 31 décembre 2023 sur les garanties et le montant de référence en matière de prévoyance
 2. Nouveau débat au CSFPT au plus tard le 31 décembre 2024 sur les garanties et le montant de référence en matière de complémentaire santé

- ▶ **Possibilité d'une négociation collective** ayant pour objet la définition des garanties des contrats destinés à couvrir les risques en matière de santé et de prévoyance : contrats à adhésion obligatoire, garanties supérieures aux garanties minimales réglementaires...

- ▶ **Pas d'obligation de délibérer à nouveau** pour les collectivités qui financent déjà ces garanties si les conditions fixées par le décret du 20 avril 2022 sont respectées



[La réforme : ordonnance 2021-175 en vue « d'une protection sociale complémentaire pour tous »]

➤ L'ordonnance renvoie à des **décrets** pour la détermination :



des garanties minimales ou « paniers »

du montant de participation : « planchers »

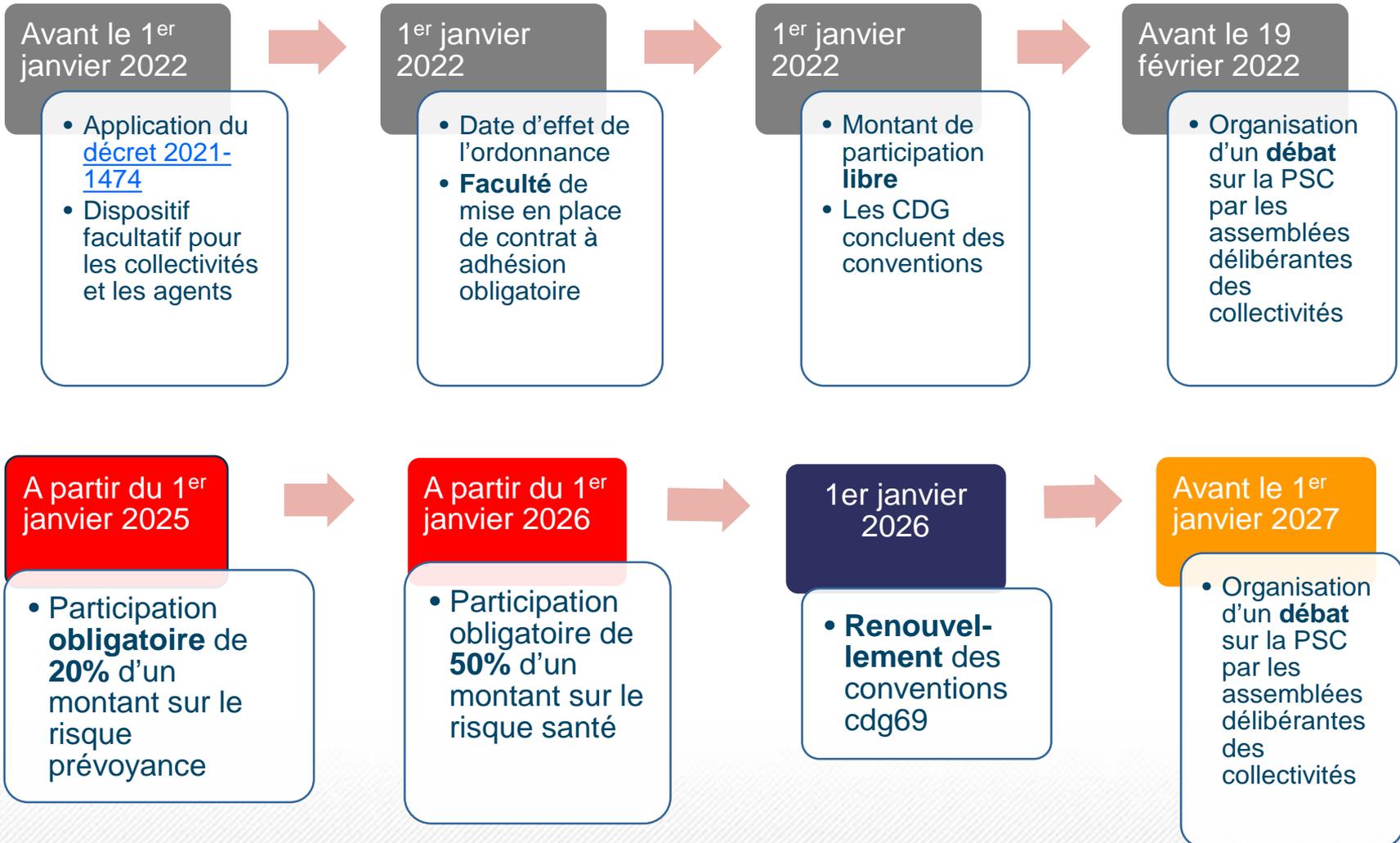
des modalités de portabilité

des principes de solidarité entre bénéficiaires

les cas de dispense de l'obligation de souscription



[Le calendrier de mise en œuvre]



L'accord du 11 juillet 2023

→ Actus RH | Mars 2024



[L'accord du 11 juillet 2023]

➤ Accord historique

- **1^{er} accord national** entre représentants des employeurs et des organisations syndicales
- **3 piliers** : garanties socles, dispositions nationales encadrant les pratiques contractuelles, pilotage et portage social des dispositifs de participation



➤ Volet prévoyance

- **Augmentation** des garanties minimales
- Généralisation de **l'adhésion obligatoire** aux dispositifs de couverture des risques
- **Contrat collectif** obligatoire (fin de la labellisation)
- Participation employeur minimale à **hauteur de 50% de la cotisation** sur la base des garanties de l'accord





[L'accord du 11 juillet 2023]

➤ Accord historique

- **1^{er} accord national** entre représentants des employeurs et des organisations syndicales
- **3 piliers** : garanties socles, dispositions nationales encadrant les pratiques contractuelles, pilotage et portage social des dispositifs de participation



➤ Volet santé

- **Pas de changement** de panier de garanties ni de montant de participation
- Renforcement du **cadre de la labellisation** : ratio différentiel de cotisation passe de 3 à 2 / âge, encadrement évolutions tarifaires, limitation barrières à l'entrée (questionnaire médical), vérification critères labellisation...





[Définition des garanties]

↳ Pour les fonctionnaires CNRACL

Prévoyance

ITT

90% du revenu net incluant le traitement, le régime indemnitaire et la NBI le cas échéant

Invalidité

Conditions : être admis à la retraite pour invalidité et avoir moins de 62 ans

Rente garantissant **90% du traitement net** de référence si taux > 50%
Si taux < 50%
 $M = R \times I / 50\%$



Panier de garanties





[Définition des garanties]

➤ Pour les **contractuels** (droit public)

Prévoyance



Panier de
garanties



ITT

90% du
revenu net de
référence

Invalidité

Conditions : Invalidité
réduisant d'au moins 2/3 la
capacité de travail ou de
gain avec un classement en
2^e ou 3^e catégorie

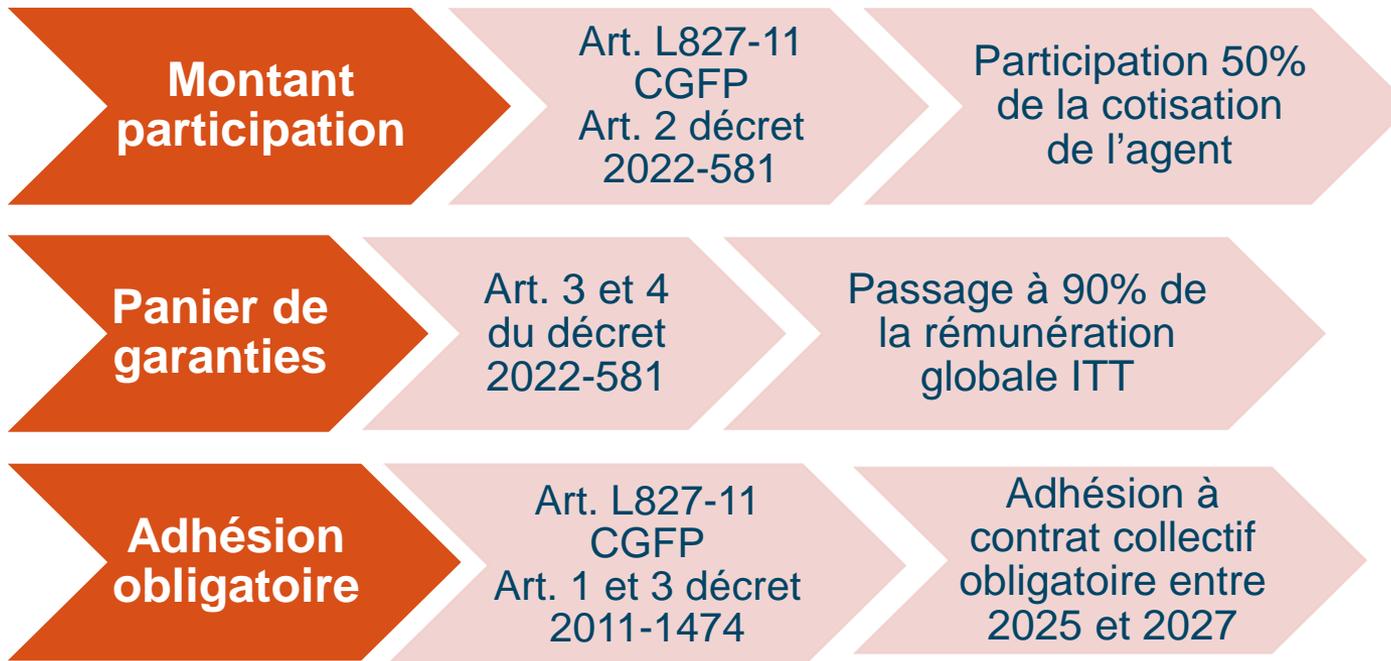
Ou, taux d'incapacité au
mois égal à 66% en cas de
maladie professionnelle ou
d'accident du travail

Rente garantissant 90% du
revenu net de référence



[Les conséquences juridiques]

➤ Analyse de la **transposition juridique**



▶ **Autres mesures de l'accord** | nombreux textes à modifier



[Les conséquences juridiques]

↘ 2 options de transposition

1

Modifier décret 2022-581 sans attendre évolutions législatives (panier garanties et hausse plafond participation)

2

Surseoir à sa modification dans l'attente d'une transcription législative des termes

→ **Loi FPT** | 2^e semestre 2024



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Quelle stratégie pour faire face à l'obligation 2025 ?

→ Actus RH | Mars 2024



[Quelle **stratégie** de protection sociale ?]

Notes

Attractivité
Fidélisation

Anticiper
l'accord du
11/07 ?



Simuler
l'enveloppe
financière

Se mettre en
conformité
avec la loi



Engager le
dialogue
social

Définir les
critères de
participation





[Quelle **stratégie** de protection sociale ?]

↳ Pistes de **réflexion**



- ▶ Articuler politique PSC avec thématiques RH connexes : RIFSEEP, action sociale...
- ▶ Les agents aux salaires les plus élevés seront avantagés par la participation prévoyance : prévoir un mécanisme de compensation ?
- ▶ Quels critères de participation ? Quelle couverture ? Intégrer les risques non couverts par l'accord (décès, PTIA, perte de retraite) ?
- ▶ Veiller à ce que cotisation ne représente pas une perte de pouvoir d'achat trop importante pour les agents (montant x2 selon les assureurs)
- ▶ Simulations des enveloppes nécessaires en fonction du scénario (décret 2022 ou accord)