



# La protection sociale complémentaire

1

## Pourquoi un débat ?

### Cadre réglementaire

Ce débat est prévu à l'article 4-III de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique (prise en application des dispositions de l'article 40 de la loi du 6 août 2019) :

« *Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics organisent un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente ordonnance.* »

- Chaque employeur public territorial est libre d'en déterminer le contenu
- Elle prend la forme d'une présentation et d'un débat devant l'assemblée délibérante de la collectivité mais **n'est pas soumis au vote**
- Le débat doit être organisé avant le **18 février 2022**



2

## Principes généraux



La protection sociale complémentaire intervient dans 2 domaines :

- **Santé** : concerne le remboursement complémentaire en sus de l'assurance maladie de base, des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident ;
- **Prévoyance/maintien de salaire** : concerne la couverture complémentaire des conséquences essentiellement pécuniaires liées aux risques suivants :
  - **Maintien de salaire** : compensation de la perte de salaire provenant d'un arrêt de travail pour maladie, lors du passage en demi-traitement versé par l'employeur ou par la Sécurité Sociale ;
  - **Invalidité** : versement d'une rente d'invalidité correspondant à 95 % de la perte de traitement en cas de mise à la retraite pour Invalidité (agent CNRACL) ou en Invalidité 2ème ou 3ème catégorie (agent non-CNRACL) ;
  - **Décès** : versement d'un capital égal à 100 % du salaire de référence brut annuel en cas de décès.

3

## Prévoyance / Maintien de salaire

En cas de congé de maladie ordinaire, la rémunération est la suivante :

- **pour les agents fonctionnaires** (*durée maximale d'un an pendant une période de 12 mois consécutifs*)
  - 3 mois à plein traitement (90 jours) ;
  - 9 mois à demi-traitement (270 jours).
- **pour les agents contractuels** (*durée maximale d'un an pendant une période de 12 mois consécutifs*)
  - avant 4 mois de service : congé de maladie sans traitement ;
  - entre 4 mois et 2 ans de service : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement ;
  - entre 2 et 3 ans de service : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement ;
  - après 3 ans de service : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

4

## Principes généraux



Avec la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique & décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011,

2 types de dispositifs sont éligibles à la participation employeur :

- La **convention de participation** : permet d'accorder une aide à l'agent dans le cadre d'un contrat sélectionné par la collectivité au terme d'une procédure de mise en concurrence de contrats devant remplir des conditions de solidarité ;
  - La **labellisation** : permet à l'agent le soin de choisir lui-même l'organisme assureur et les niveaux de garantie qu'il souhaite, parmi un ensemble d'offres jugées solidaires de prestataires habilités par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (APCR).
- Les 2 dispositifs sont exclusifs l'un de l'autre pour chaque domaine à couvrir

5

## Objectifs de l'ordonnance du 17 février 2021



- Volonté d'**homogénéisation** entre les fonctions publiques et de **rapprochement** du dispositif en place dans le privé
- **Facilite le recrutement des agents** : uniformisation des politiques sociales entre employeurs territoriaux ce qui permet une meilleure attractivité pour recruter des agents
- **Une amélioration de la performance des agents** : réduction de l'absentéisme permettant de limiter le coûts directs (assurance statutaire, remplacements) et indirects (perte de qualité du service, surcharge de travail pour les agents en poste...)
- **Un nouveau sujet de dialogue social** : ne pas se limiter à une réflexion sur les coûts mais engager une discussion sur les conditions de travail et les risques professionnels

6

## Evolutions de l'ordonnance du 17 février 2021



- **Santé** : participation **obligatoire** des employeurs publics à hauteur de **50% minimum** d'un montant cible (au 1<sup>er</sup> janvier 2026)

Montants de référence & niveaux de prise en charge définis par décret

- **Prévoyance** : pour la **Fonction Publique Territoriale**, participation **obligatoire** des employeurs publics à hauteur de **20% minimum** d'un montant cible sur un socle de garanties à définir (au 1<sup>er</sup> janvier 2025)

Montants de référence & socle de base définis par décret

7

## Calendrier de mise en œuvre



- Date d'effet de l'ordonnance : 1<sup>er</sup> janvier 2022
- ➔ Possibilité de mettre en œuvre ces dispositions dès le **1<sup>er</sup> janvier 2022**
- Obligation de mise en œuvre d'une participation obligatoire en prévoyance : **1<sup>er</sup> janvier 2025**
- Obligation de mise en œuvre d'une participation obligatoire en santé : **1<sup>er</sup> janvier 2026**

8

## Quelques données



Une participation financière à la PSC en hausse depuis le décret de 2011, mais qui demeure limitée et hétérogène :

- Au niveau national, plus de collectivités participent...
  - 56 % des collectivités en santé et 69 % en prévoyance
  - + 25 % entre 2011 et 2017
- ... mais cette participation est très inégale
  - Des montants mensuels variables
  - En moyenne par mois (déclaratif) : 17€ en santé et 11€ en prévoyance
- Au niveau de la Haute-Savoie :
  - Taux de couverture des agents : 23,4 % pour la santé et 25,4 % et pour la prévoyance
  - 19€ en santé et 28€ en prévoyance (temps plein)
- La labellisation reste majoritaire en santé mais pas en prévoyance

9

## La Commune de CUVAT



- Aucune participation en santé et/ou prévoyance à ce jour.

### Orientation à définir

- Participer ou pas pour la santé dès 2022 ? Participer ou pas pour la prévoyance dès 2022 ?

### Groupe de travail « Ressources humaines » : 1<sup>ère</sup> réunion vendredi 11 février

- Quelques objectifs :
  - Règlement intérieur
  - Action sociale
  - Modalités du temps partiel
  - Compte Formation Professionnel et modalités de formation des agents
  - Compte Epargne Temps
  - Modalités d'avancement
  - Sécurité au travail
  - Etc.

10