CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le mardi 28 novembre 2023 et le mercredi 13 décembre 2023

Réunion d'information sur la Protection sociale complémentaire

Collectivités et établissements publics

CST AUTONOMES et CST placé auprès du CDG

La PSC, de quoi parle-t-on ?

préambule

CENTRE DE GESTION
79
FONCTION
PUBLIQUE
TERRITORIALE

Préambule

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 « prévoyance »

Le risque « santé »

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)

Ne pas confondre avec le contrat d'assurance des risques statutaire ou les prestations d'action sociale

Art. L827-1 du CGFP

La PSC aujourd'hui

- **Adhésion individuelle et facultative** des agents à un contrat prévoyance ou à un contrat complémentaire santé

- **Participation possible de l'employeur** au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles leurs agents adhèrent, montant libre de la participation ⇒ délibération après avis du comité social territorial

- Aujourd'hui, il existe 2 dispositifs dans la FPT permettant aux employeurs de participer au titre de la PSC :

La labellisation

Le choix du contrat relève de la libre appréciation des agents

La collectivité est tenue de participer pour l'ensemble des contrats souscrits labellisés

La convention de participation

La collectivité conclut une convention avec un organisme habilité à l'issue d'une procédure de mise en concurrence transparente et non discriminatoire. L'employeur doit vérifier que les dispositifs de solidarité sont mis en œuvre par les organismes candidats

OU ADHERE à la convention de participation mutualisée mise en place par le CDG pour les collectivités et établissements publics

Les deux dispositifs ne peuvent pas être mis en œuvre simultanément pour les mêmes garanties au sein d'une collectivité.

Label délivré aux contrats ou règlements présentant des **garanties de solidarité**

Label délivré pour une **période de trois ans**
par des **organismes indépendants habilités** à cette fin
Par **l'autorité publique de contrôle en matière d'assurance**

Versement de la participation financière de l'employeur **conditionnée à la souscription par l'agent d'un contrat dit labellisé**

Liste des contrats labellisés publiée en 2012 et **régulièrement mise à jour** par le **ministère chargé des collectivités locales**
(accessible sur le **site de la DGCL**)

Exemples d'organismes proposant des **contrats labellisés** :
MNT, AG2R prévoyance, Territoria, AXA…

Procédure prévue par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011

Délibération entérinant le **recours à la convention de participation**

=

Délibération soumise pour avis du CST

Mise en œuvre d'une **procédure de sélection stricte**

Délibération entérinant le choix de l'opérateur

=

Délibération soumise pour avis du CST

Durée minimale de l'appel public à la concurrence

=

45 jours

Publication d'un avis d'appel public à la concurrence

- **Montant annuel de la participation** de l'employeur **excède 100 000 €**
  ➔ publication de l'avis d'appel au **JO de l'Union Européenne**

- **Montant annuel de la participation** de l'employeur est **inférieur ou égal à 100 000 €**
  ➔ publication de l'avis d'appel au **BOAMP**

Procédure : Transmission d'un document à **chacun des candidats** définissant les caractéristiques quantitatives et qualitatives de son personnel et des prestations attendues

Contenu des offres

(article 17 du décret du 8 novembre 2011)

- Conditions générales d'adhésion
- Prestations proposées
- Tarif(s) proposé(s)
- Limites éventuelles
- Précision du degré effectif de solidarité…
-

Critères d'appréciation par l'employeur

(article 18 du décret du 8 novembre 2011)

- Rapport garanties proposées/tarifs
- Maîtrise financière du dispositif
- Moyens destinés à assurer une couverture effective des plus âgés et des plus exposés aux risques….

Liste des documents et justificatifs exigés fixée par un arrêté du 8 novembre 2011

Précisions

Dans le cadre juridique actuellement en vigueur : **les agents n'ont aucune obligation d'adhérer au dispositif.**

La collectivité ne peut pas participer financièrement à la cotisation de différents contrats ; elle ne peut que participer à celui du **prestataire titulaire retenu**.

La convention de participation **prévoyance** actuelle portée par le CDG :

- Convention avec la MNT (gestionnaire Relyens)
- Depuis le 01/01/2020
- Durée : 6 ans
- 273 collectivités et établissements publics et 4840 agents adhérents
- Taux de mutualisation 76%
- Participation moyenne mensuelle de 10 € par agent
- Révision des taux au 1er janvier 2024

La réforme de la PSC

La PSC, demain (2025-2026)

CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

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.

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

La réforme de la PSC : un cadre légal et réglementaire

- Art. L827-1 à L 827-12 du code général de la FP
- Décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la PSC de leurs agents
- Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique
- Décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de la PSC et à la participation obligatoire des collectivités et de leurs établissements publics
- Accord collectif national portant réforme de la PSC des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023 ☞ **attente des décrets pour la transposition normative**

L'Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 vise à :

- redéfinir la participation des employeurs publics au financement de la PSC de leurs agents, afin de favoriser leur couverture sociale complémentaire, en instaurant une **obligation de participation des employeurs** selon un calendrier précis
- Homogénéiser les dispositifs existants entre les fonctions publiques et notamment le montant des participations
- Faire converger avec les dispositif en place dans le privé
- Engager un débat obligatoire au sein de chaque assemblée délibérante, sur les enjeux de la PSC (avant le 18 février 2022) et dans les 6 mois qui suivent le renouvellement général des assemblées)
- **Rendre possible la conclusion d'un contrat collectif** pour la couverture des 2 risques, avec possibilité de prévoir une **souscription obligatoire des agents**, suite à un **accord valide**

L’obligation de participation financière de l’employeur doit entrer en vigueur :

- Au 1er janvier 2025 pour le **risque « prévoyance »**
- Au 1er janvier 2026 pour le **risque « santé »**

Le **décret n°2022-581 du 20 avril 2022** relatif aux garanties de PSC et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement est venu préciser :

- Le **niveau minimal de participation** des employeurs
- Les **garanties minimales des contrats** destinés à couvrir les **risques en matière de prévoyance**

Réforme de la PSC

Un accord collectif national pour aller plus loin…

Les **organisations syndicales et les employeurs territoriaux** ont signé, **le 11 juillet 2023**, **un accord collectif national** ayant pour ambition de **renforcer les garanties des agents publics** en matière de PSC prévues par le décret.

- **Pour le volet « prévoyance »**

L'accord entérine différentes mesures visant à renforcer la protection des agents (**extension des risques** devant être couverts par le contrat prévoyance et **extension du niveau de couverture minimale**, revalorisation du **montant minimal de la participation versée par l'employeur**…)

- **Pour le volet « santé »**

L'accord prévoit l'engagement de **discussions dans le courant de l'année 2024** visant à renforcer la protection des agents (extension des garanties minimales couvertes, montant minimal de la participation de l'employeur…)

Une **transposition de cet accord** dans les **dispositions législatives et règlementaires applicables est attendue**

➔ ***Incertitudes sur le contenu exact de la réforme***

Réforme de la PSC

Chronologie de la réforme de la PSC

17 février 2021

Ordonnance n°2021-175 relative à la **protection sociale complémentaire dans la fonction publique**
Ordonnance n° 2021-174 relative à la **négociation et aux accords collectifs** dans la fonction publique

12 juillet 2022

Signature d'un **accord de méthode national** relatif à la **conduite des négociations relatives** à la protection sociale dans la **fonction publique territoriale**

1er janvier 2025 (prévoyance)
1er janvier 2026 (santé)

Mise en application intégrale de la réforme de la PSC

Conduite des négociations

Phase de consolidation de la réforme

20 avril 2022

Décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux **garanties de protection sociale complémentaire** et à **la participation des collectivités territoriales** et de leurs établissements publics à leur financement

11 juillet 2023

Signature de **l'accord collectif national** portant **réforme de la protection sociale complémentaire des agents territoriaux**

En cours de transposition

La réforme de la PSC

L’accord collectif national portant réforme de la PSC des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023

CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

❑ Un changement de dimension avec une prévoyance négociée

- La souscription d'un contrat collectif à adhésion obligatoire des agents est imposée avec un préalable : la conclusion d'un accord collectif qui nécessite **une préparation et un temps de dialogue plus long.**

❑ Des garanties minimales pouvant être renforcées

- Les garanties minimales éligibles à la participation de l'employeur doivent garantir 90% du salaire brut comprenant TB,NBI et Primes, en cas d'arrêt de travail et d'invalidité. **Mais la prestation est réduite pour cette dernière garantie si l'agent bénéficie d'un taux d'invalidité < 50%. Et le décès est oublié.**

❑ Une participation considérablement augmentée ⇒

- Avec une cotisation moyenne annuelle estimée par agent de 600€ (horizon 2025), la participation s'élèvera à 300€ par agent, **hors intégration de la garantie de reprise du passé.**

❑ Un pilotage paritaire à instaurer

- Chaque accord valide conclu par employeur comprendra un comité de suivi paritaire avec inclusion d'un **module de formation de toutes les parties prenantes.**

⚠ **Cet accord nécessite une transposition normative d'ici janvier 2024 pour une application au 1er janvier 2025 pour les employeurs n'ayant pas souscrit de contrat collectif.**

Évolution à venir

Perspective de modification résultant de la conclusion de l'accord national du 11 juillet 2023

A CONFIRMER

Généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire des agents en matière de prévoyance

Conséquences

- **Limitation du recours au dispositif de la labellisation aux contrats couvrant le risque santé**
- **Renforcement de l'attractivité de la convention de participation proposée par le CDG**

Sont concernés par la protection sociale complémentaire (santé et prévoyance)

Les **fonctionnaires**

Les **agents contractuels de droit public**

Les agents de droit privé

Les agents retraités ne peuvent pas percevoir de participation de leur ancien employeur

Possibilité de souscrire à un contrat faisant l'objet d'une **convention de participation conclue par leur dernier employeur.**

Exigences tenant au contrat couvrant le risque santé

⇒**Garanties minimales** définies au II de l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale (renvoi opéré aux articles L. 827-1 et L. 827-10 CGFP).

Prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

Prestations de soins courantes (couvertes par les régimes obligatoires) : **frais de médecine générale** et **spéciale**, frais **pharmaceutiques**, frais **d'examens de biologie médicale** …(énumération des soins concernés au I de l'article L. 160-13 du Code de la sécurité sociale)

Forfait journalier supporté par les personnes admises dans des **établissements hospitaliers ou médico-sociaux**

Frais exposés pour les **soins dentaires prothétiques** ou **d'orthopédie dentofaciale** et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement

Exigences tenant au contrat couvrant le risque prévoyance

⇒ **Risques** pouvant être couverts définis à l'article L. 827-11 du CGFP :

Incapacité de travail

Invalidité

Inaptitude

Décès

(risque non évoqué dans l'accord collectif national)

Pour les deux risques, les contrats doivent remplir les conditions générales suivantes :

Fournir des **prestations** venant **en complément des prestations servies par le régime de protection sociale de base**

Présenter des **garanties de solidarité, notamment intergénérationnelle**

Liste des organismes complémentaires susceptibles de proposer des contrats fournie à l'article L.827-5 du CGFP

Risque « santé »

Garanties de solidarité fixées par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 (articles 28 et 29)

- Présenter un **rapport de 1 à 3** entre les cotisations appliquées aux **agents âgés de plus de 30 ans** (passage à un rapport de *1 à 2* prévu dans l'accord collectif du 11 juillet 2023)
- **Pas d'âge maximal** d'adhésion
- **Pas de tarification selon l'état de santé, l'emploi, le sexe de l'adhérent**
- **Pas de prise en charge de la participation** incombant à l'assuré lors de la **consultation** d'un **médecin traitant**
- **Prise en charge des dépassements d'honoraires des médecins** autorisés à les pratiquer
- **Garanties identiques** pour les **retraités**
- **Remboursement effectué au moins au niveau minimum** prescrit par les ministères de la santé et de la fonction publique
- Le **tarif "Famille nombreuse"** ne peut excéder celui prévu pour les familles comprenant 3 enfants.

Risque « prévoyance»

Garanties de solidarité fixées par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 (articles 30 et 31)

- **Couverture au moins du risque incapacité de travail**
- **Cotisation identique pour tous les agents** exprimée en pourcentage de la rémunération
- **L'adhésion ne peut être conditionnée par l'état de santé ou l'âge de l'agent**
- **L'adhésion doit intervenir dans un délai de 6 mois suivant** la mise en place du contrat ou du recrutement de l'agent
- **Au-delà de 6 mois**, l'adhésion est soumise à l'accord de l'organisme et peut faire l'objet d'un questionnaire médical et d'une tarification majorée

Garanties fixées 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 à leur financement

Le décret du avril 2022 distingue les agents selon leur régime de protection sociale

Article 3 du décret du 20 avril 2022 pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL (régime spécial)

Article 4 du décret du 20 avril 2022 pour les agents publics affiliés au régime général

Les **garanties minimales** en matière de **prévoyance** prévues dans le décret pourraient être revues à la hausse sur la base de l'accord du 11 juillet 2023 conclu au niveau national entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales

A CONFIRMER

Risque incapacité temporaire du travail
Fonctionnaires CNRACL

Indemnités complémentaires versées **à compter du passage à demi traitement et jusqu'à l'épuisement des droits à congés de maladie**

- **Rémunération nette équivalente à 90%** :
- du **traitement indiciaire**
- de la **NBI**
- + **40% du régime indemnitaire**

- **Perspective d'évolution (ACN)** : prise en compte de 90% du régime indemnitaire

A CONFIRMER

décret du 20/04/2022

Indemnités complémentaires versées en cas de **placement en disponibilité d'office ou de maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis conseil médical**

- **Rémunération nette équivalente à 90%** :
- du **traitement indiciaire**
- de la **NBI**
- + **40% du régime indemnitaire**

- **Perspective d'évolution (ACN)** : prise en compte de 90% du régime indemnitaire

A CONFIRMER

Déduction des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur

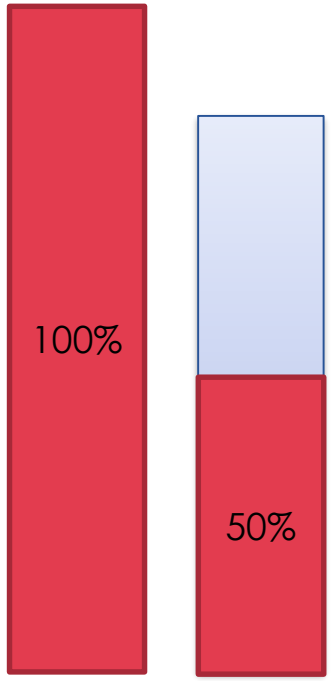
Illustration – Prévoyance - Fonctionnaires CNRACL

Réforme de la PSC
Garanties minimales en matière de prévoyance

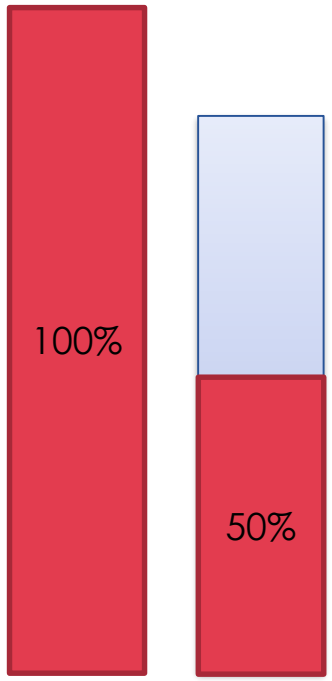
Traitement maintenu par l'employeur

Garantie **« maintien de salaire » (prévoyance)**

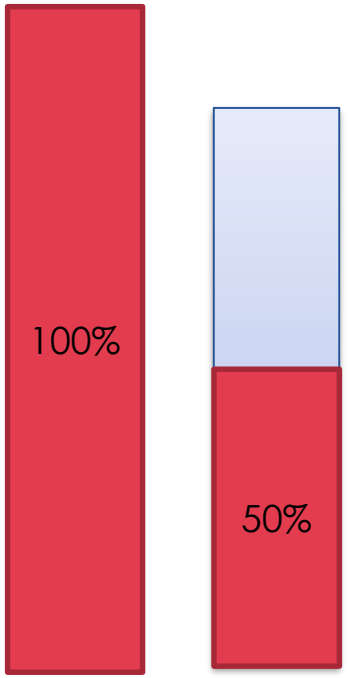
Congé de
Maladie ordinaire



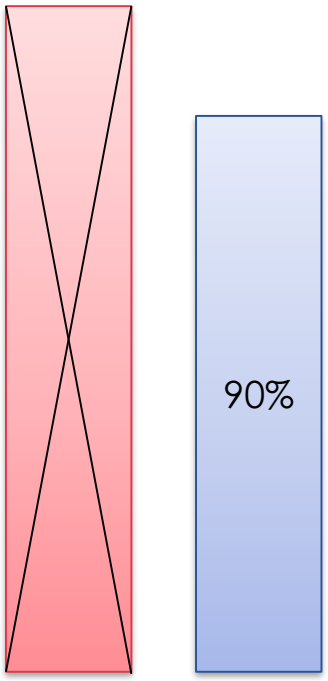
Congé de
Longue Maladie



Congé de
Longue Durée



Disponibilité d'office



Risque INVALIDITE (fonctionnaires CNRACL)

Perception d'une **rente garantissant une rémunération équivalente à 90% du traitement net de référence (sans RI)**

Selon ACN : 90% TI +RI si taux d'invalidité Cnracl ≥ 50%

A CONFIRMER

Deux conditions tenant à l'agent :

- ❑ Avoir été admis à la **retraite pour invalidité**
- ❑ Ne **pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit** à une **pension de retraite**

Rente réévaluée au 1er juillet de chaque année

Prise en compte dans la rémunération du versement d'autres prestations ou indemnités

Risque incapacité temporaire du travail – AGENTS REGIME GENERAL (ircantec)

Réforme de la PSC

Garanties minimales en matière de prévoyance

Indemnités complémentaires versées à compter du passage à demi traitement et jusqu'à l'épuisement des droits à congés de maladie	Indemnités complémentaires versées en cas de placement en disponibilité d'office ou de maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis conseil médical
Rémunération nette équivalente à 90% : ✓du **traitement indiciaire** ✓de la **NBI** (pour les fonctionnaires) ✓40% du RI **Perspective d'évolution (ACN)** : prise en compte de 90% du régime indemnitaire Pour les **agents de droit privé** : **90% du revenu net** qui aurait été perçu durant la période de travail	**Rémunération nette équivalente à 90% :** ✓ du **traitement indiciaire** ✓de la **NBI** (pour les fonctionnaires) ✓ **+ 40% du régime indemnitaire** **Perspective d'évolution (ACN):** prise en compte de 90% du régime indemnitaire

A CONFIRMER

A CONFIRMER

Déduction des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur

Illustration - Prévoyance
Agents du Régime général

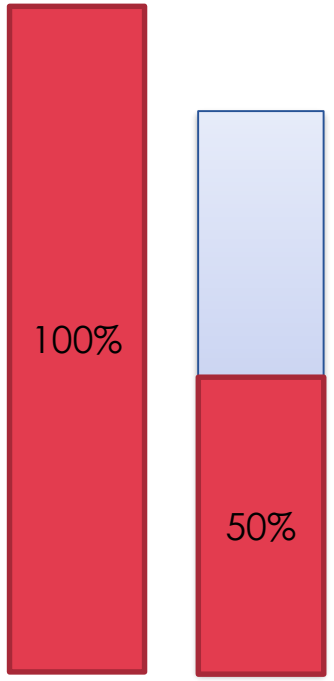
Réforme PSC

Garanties minimales en matière de prévoyance

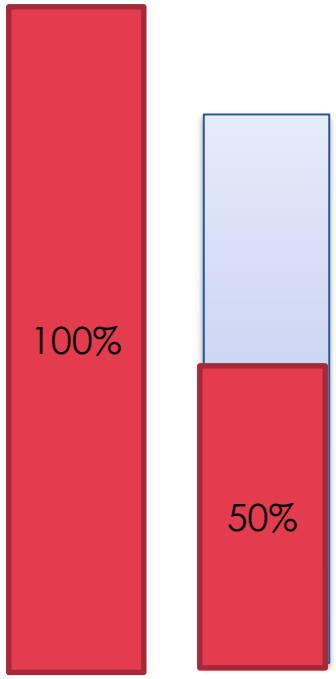
Traitement maintenu par l'employeur

Garantie « **maintien de salaire » (Prévoyance)**

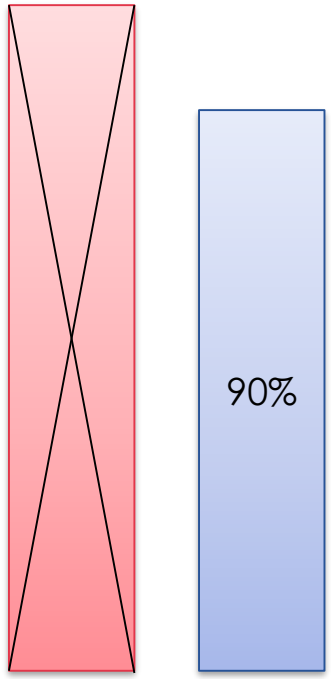
Congé de
Maladie ordinaire



Congé de
Grave maladie



Disponibilité d'office



Risque invalidité
Agents du régime général (ircantec)

Réforme de la PSC

Garanties minimales pour la prévoyance

Perception d'une **rente garantissant une rémunération équivalente à 90% du traitement net de référence**

Deux conditions non cumulatives tenant à l'agent :

- Justifier d'une **invalidité réduisant d'au moins 2/3 leur capacité de travail** ou de gain avec un classement en **2ème ou 3ème catégorie**

OU

- Justifier d'un **taux d'incapacité au moins égal à 66%** en cas de **maladie professionnelle ou d'accident du travail**

Rente réévaluée au 1er juillet de chaque année

Prise en compte dans la rémunération du versement d'autres prestations ou indemnités

La participation employeur

Rappel du cadre juridique actuel

En application des dispositions du **décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011**

➔ Montant de la participation **fixé librement par l'employeur**
➔ **Montant unitaire (pas un pourcentage)**

Seule exigence relative au **montant**
de la participation versée
=
elle ne doit **pas excéder le montant de la participation due par l'agent**

.

Dans le cadre de la réforme de la PSC

Dans le cadre de l'instauration de l'obligation de participation financière à la Protection Sociale Complémentaire

➔ **le décret n°2022-581 du 20 avril 2022** détermine un **niveau minimal de participation des employeurs par agent**

7 euros par mois pour le **risque « prévoyance»**

Entrée en vigueur = **1er janvier 2025**

20% du montant de référence fixé à 35€

15 euros par mois pour le **risque « santé »**

Entrée en vigueur = **1er janvier 2026**

50% du montant de référence fixé à 30€

Dans le cadre de la réforme de la PSC et de la transposition normative de l'accord collectif national du 11 juillet 2023

Perspective de modification résultant de la conclusion de l'accord national du 11 juillet 2023

A CONFIRMER

Dans le cadre des contrats couvrant le **risque « prévoyance »**

=

participation minimale pourrait être fixée à 50% du montant de la cotisation due par l'agent

Dans le cadre des contrats couvrant le **risque « santé »**

=

participation minimale pourrait revue à la hausse à la suite de négociation engagée dans le courant de l'année 2024

Modalités de versement de la participation

Participation **directement versée à l'agent bénéficiaire**

L'agent s'acquitte de l'intégralité de la cotisation auprès de l'organisme

Participation **versée à l'organisme de protection complémentaire** auprès duquel l'agent a souscrit le contrat

Déduite de la cotisation de l'agent payée par l'agent à l'organisme

Modalités de versement de la participation

Les modulations possibles

Modulation possible du montant de la participation versée par l'employeur :

- Au regard du revenu des agents
- Au regard de la situation familiale des agents

Exclusion de tout autre critère de modulation

Exemple de modulation sur la base du revenu des agents

- **Montant de la participation fixé à 30 €** pour les agents rémunérés sur la base d'un **indice majoré compris entre l'IM 361 et l'IM 420**
- **Montant de la participation fixé à 20 €** pour les agents rémunérés sur la base d'un **indice majoré supérieur à l'IM 420**

Exemple de modulation sur la base de la **situation familiale de l'agent**

- **Montant de la participation fixé à 20 € par agent**
- **Participation complémentaire de 5 €** si l'agent est marié ou pacsé
- **Participation complémentaire de 5 €** par enfant composant le foyer

- Pour les **agents intercommunaux ou pluricommunaux** : **coordination nécessaire des différents employeurs** afin que le **cumul des participations n'excède pas le montant de la cotisation** due par l'agent
- Les **modalités de versement de la participation** doivent être déterminées **dans la délibération** relative à la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire

Le régime social de la participation

Caractère collectif	Caractère obligatoire
Les garanties de **prévoyance complémentaire** doivent bénéficier : - à **l'ensemble du personnel** - ou à **une ou plusieurs catégories objectives** d'entre eux **Tous les personnels** ou ceux relevant **d'une même catégorie** doivent bénéficier de **garanties identiques**	Un régime est dit « obligatoire » lorsque **la totalité des personnels est dans l'obligation de s'y affilier** et de **cotiser** à la couverture **mise en place au sein de l'entité**

Dans le cadre de la
labellisation

- **Caractère collectif** du contrat **non reconnu**
- **Caractère obligatoire du contrat sans objet**

Dans le cadre de la
convention de participation

- Analyse au **cas par cas** du **caractère collectif** du contrat
- Caractère **obligatoire du contrat présumé**

Application de **l'ensemble des cotisations et contributions sociales**

Détermination du **régime social dépend de la reconnaissance du caractère collectif du contrat**

Transposition du forfait social aux participations versées par les employeurs publics

Sous réserve que le contrat <u>souscrit présente un caractère collectif ET obligatoire</u>

Création d'un **régime fiscal et social favorable** applicable à la participation <u>des employeurs dans le secteur privé</u>

=

Le forfait social

Participation au titre d'une **convention de participation** présentant un caractère obligatoire **et** collectif

Pour les fonctionnaires affiliés au régime spécial (CNRACL)

Charges sociales et contributions	Taux part patronale	Taux part salariale	Observations
CSG déductible		6,8%	Sur **l'intégralité du montant de la participation** Pas d'abattement de1,75% pour frais professionnels
CSG non déductible		2,4%	
CRDS		0,5%	
RAFP	5%	5%	Pas d'application de la cotisation en cas de conclusion d'un accord collectif et obligatoire

Le forfait social n'est pas dû pour les agents relevant de la CNRACL

Participation au titre d'une **convention de participation** présentant un caractère obligatoire **et** collectif

Pour les agents publics affiliés au régime général de sécurité sociale

La **participation de l'employeur** est exclue de l'assiette de cotisations sociales du régime général dans une limite égale à :

- 6% du plafond de la sécurité sociale,
- Et de 1,5% de la rémunération brute soumise aux cotisations de sécurité sociale.

Le total des contributions exonérées ne peut pas excéder 12% du montant du plafond de la sécurité sociale.

Participation au titre d'une **convention de participation** présentant un caractère obligatoire **et** collectif

Pour les agents publics affiliés au régime général de sécurité sociale

Charges sociales et contributions	Taux part patronale	Taux part salariale	Observations
CSG déductible		6,8%	Sur l'intégralité du montant de la participation Pas d'abattement de1,75% pour frais professionnels
CSG non déductible		2,4%	
CRDS		0,5%	
Forfait social	8%		Pas d'application du forfait social aux collectivités et établissements employant moins de 11 agents

Participation au titre d'une convention de participation
ne présentant pas un caractère obligatoire **et** collectif

Pour les agents publics affiliés au régime général de sécurité sociale

Participation soumise :

- Aux **cotisations de sécurité sociale salariales et patronales** dans les conditions et aux taux de droit commun

- A la **CSG et la CDRS** sans abattement des 1,75% pour les frais professionnels

- A **l'IRCANTEC**

Le forfait social ne s'applique pas compte tenu de l'absence de caractère obligatoire et collectif du contrat

La participation versée par l'employeur constitue un **avantage consenti au profit de l'agent, imposable** au même titre que tout complément de salaire.

➔ Elle est en principe incluse dans le revenu imposable de l'agent bénéficiaire.

Sont déduites du revenu imposable les **cotisations ou primes versées par les employeurs publics et leurs agents** aux **contrats collectifs de protection sociale complémentaire** pour lesquels la souscription des agents est rendue obligatoire en application d'un accord prévu à l'article L.827-2 du Code Général de la Fonction Publique.

La négociation collective et le rôle du CDG

Pour la Prévoyance

CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Possibilité pour les CDG de conclure une **convention de participation mutualisée** pour les collectivités territoriales et établissements publics (article 25 de la loi du 26 janvier 1984)

Mission rendue obligatoire
par l'ordonnance du 17 février 2021
(article L. 827-7 du CGFP)

La souscription d’un contrat collectif d’assurance à adhésion obligatoire est conditionnée à la conclusion d’un accord valide qui définit un régime prévoyance :

Art L 827 -2 CGFP : « Lorsqu'un accord valide au sens de l'article L. 223-1 prévoit la souscription par un employeur public d'un contrat collectif pour la couverture complémentaire de tout ou partie des risques mentionnés au premier alinéa de l'article L. 827-1 5 (risques santé), cet accord **peut prévoir** la participation obligatoire de l'employeur au financement des garanties destinées à couvrir tout ou partie des risques mentionnés au quatrième alinéa de ce dernier article (risques prévoyance).

Il peut également prévoir la souscription obligatoire des agents à tout ou partie des garanties que le contrat collectif comporte. »

- Introduite par l'ordonnance **n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique**, prise en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

- ☞ impulser un dialogue social de qualité au niveau national, local et de proximité, en donnant de nouveaux outils aux acteurs concernés afin de permettre la recherche des solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des services publics.

- L’autorité territoriale

- Les organisations syndicales représentatives (disposant d’au moins un siège au sein des CST)
  « Les organisations syndicales représentatives et les autorités administratives et territoriales compétentes ont qualité au niveau national, au niveau local ou à l'échelon de proximité pour conclure et signer des accords portant sur les domaines mentionnés aux articles L. 222-3 … » (art L 221-2), et notamment relatif à la protection sociale complémentaire (L 222-3).⇒ CFDT, CGT, FO, UNSA

- Nécessité de mettre en place un comité de suivi, pour la conclusion d’un accord valide local :

  « Un comité de suivi est désigné pour chaque accord ….
  Il est composé :

  - **de membres désignés par les organisations syndicales** appelées à négocier et
  - **représentants de l'autorité administrative ou territoriale compé**tente. »

  art L 227-1 CGFP

- L’ACN (3.2) mentionne l’existence d’un « dispositif de pilotage au niveau local » : comité de pilotage et de suivi paritaire :
  - Composé de représentants des O S représentatives du périmètre de l’accord et des représentants des employeurs, dans le respect des règles déontologiques et de prévention des conflits d’intérêts
  - Un fonctionnement à définir et à valider par un règlement intérieur (présidence, fréquence des réunions, modalités de saisine, suivi des décisions..)
  - Rôle du comité :
    - En amont du contrat : définition d’un accord de méthode, d’un accord collectif local, des éléments du cahier des charges pour la consultation, des critères de jugement des offres et de leur pondération, de l’éligibilité des agents bénéficiaires…
    - Le suivi des dispositions de l’accord au regard des objectifs assignés ; participation à la définition du cahier des charges exprimant les besoins et à la définition des conditions d’attribution du contrat

- Formation des parties obligatoire en matière de pilotage et gestion de la PSC

La négociation pour compte

1 - Situation des collectivités disposant d’un CST autonome

L'autorité administrative compétente pour signer les accords peut autoriser une autre autorité administrative à conduire les négociations et, sous réserve qu'elle en approuve préalablement les stipulations, à conclure l'accord.

Lorsque l'accord porte sur un objet qui entre dans les compétences d'un organe collégial ou délibérant, il ne peut entrer en vigueur que si cet organe a préalablement autorisé l'autorité administrative ou territoriale à engager les négociations et conclure l'accord ou s'il a approuvé, après en avoir vérifié les conditions de validité, l'accord signé par cette autorité. »

Art L 224-2 CGFP

2- Situation des collectivités relevant du CST du CDG

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas d'un CST, **le centre de gestion est autorisé à négocier et à conclure l'accord.**

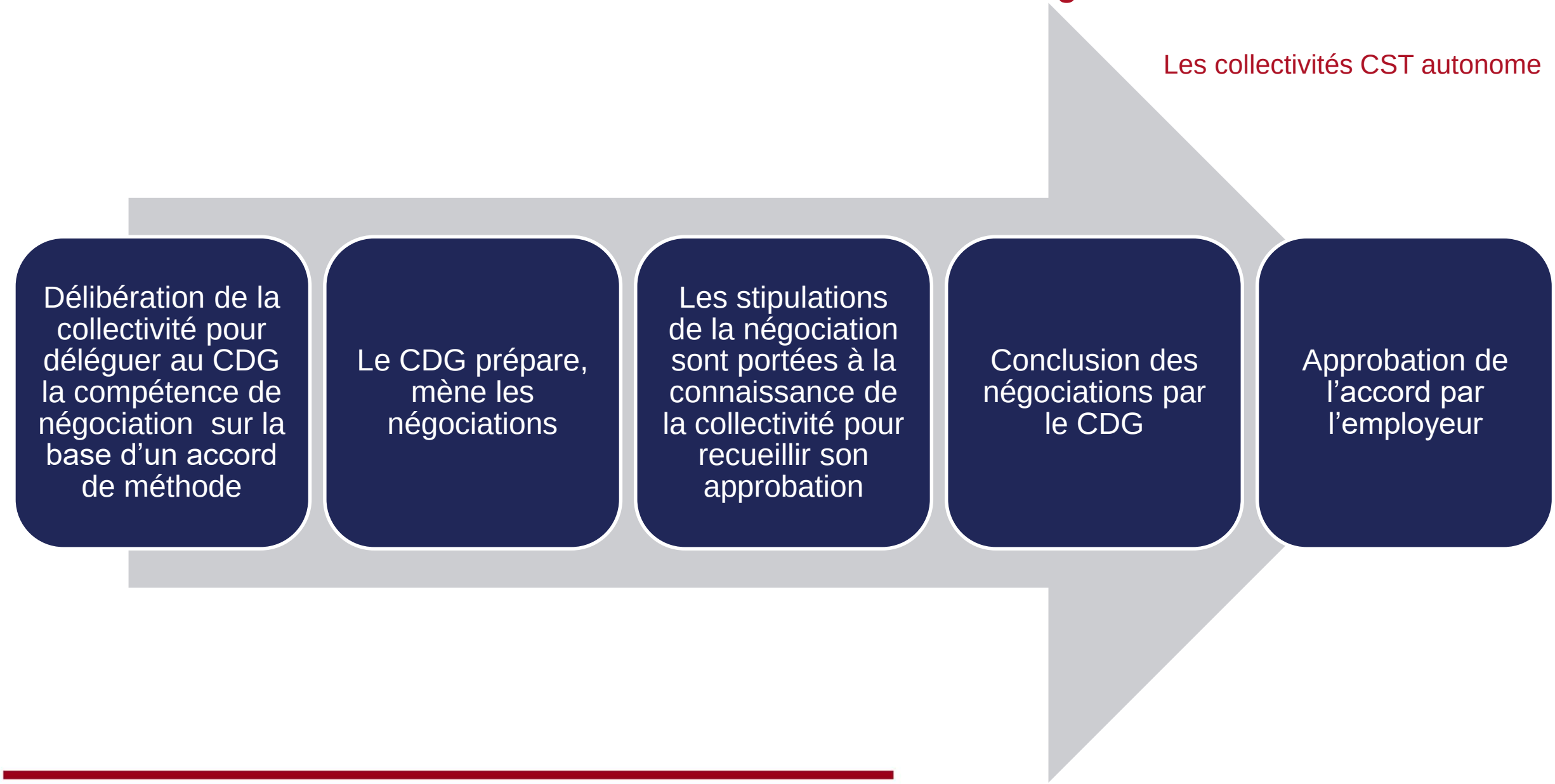
Il détermine avec la ou les collectivités concernées les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord.

L'application de l'accord est subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

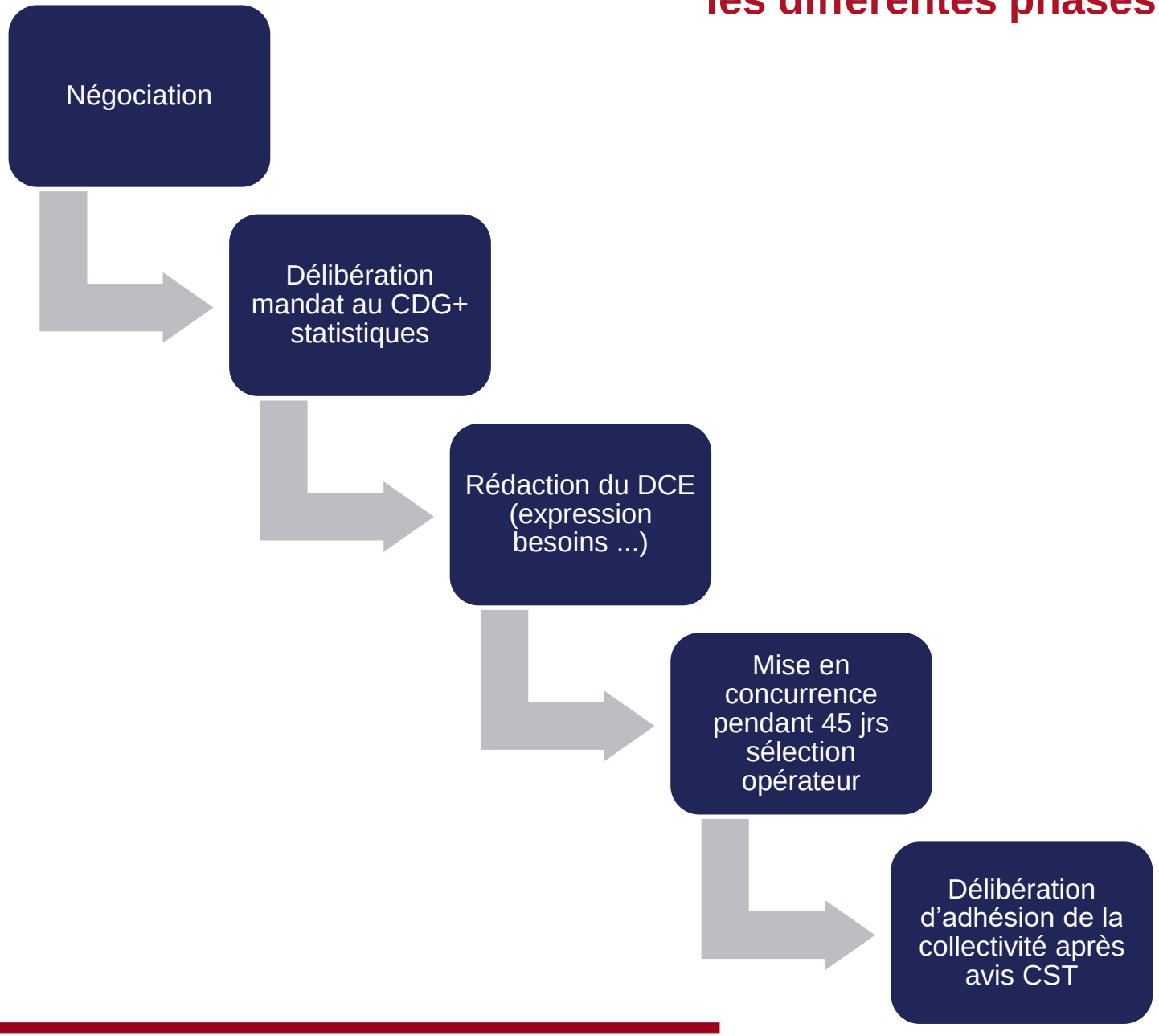
Art L 224-3 CGFP

Négociation et accords collectifs

Les collectivités CST autonome



les différentes phases de la consultation



Négociation et accords collectifs

Les trois étapes de la négociation – La Prévoyance

1- Préparer la négociation	2- Conduire la négociation	3-Conclure la négociation et approuver l'accord
Identifier les acteurs habilités à négocier Préciser l'objet et le contenu du domaine de la négociation Définir le fonctionnement du comité de suivi paritaire (p18 -19 ACN) Préparer le module de formation des acteurs (p 21 ACN) Rédiger un projet d'accord collectif V0 Définir le calendrier de la négociation Convoquer les acteurs de la négociation .	Mener les réunions de négociation (2 – 3 réunions) Rédiger les relevés de décisions au terme de chaque réunion Enrichir le projet d'accord collectif au fil des réunions et des évolutions normatives *Formaliser le cahier des charges du contrat collectif* *Définir les critères de sélection de l'organisme d'assurance* } Hors accord	Signer l'accord collectif Approuver l'accord par délibération de l'employeur Publier l'accord collectif par voie électronique ou papier Transmettre une copie de l'accord collectif au CSFPT
Les livrables par phase		
Accord de méthode	Accord collectif	Délibération employeur

Négociations au niveau local à partir du contenu de l'accord collectif national

- Sur les garanties *(ajout de garanties optionnelles option RI plein traitement, Décès, perte de retraite : non prévues dans l'ACN)*
- Sur les niveaux de garantie

L'ACN : réduction de garanties : franchise pour les contractuels selon leur ancienneté (< 4 mois en CMO / < 3 ans si CGM) - rente partielle pour les invalides CNRACL taux invalidité < 50%

- Sur le montant de participation
- Sur la reprise du passif, des antécédents, des arrêts en cours
- …

Synthèse des garanties du niveau minimal de couverture de l'ACN

Incapacité temporaire de travail	
Franchise	En relais ou en complément des obligations statutaires
Niveau de garantie	90%

prestations calculées sur la rémunération nette de référence TB+NBI+RI sous déduction des prestations statutaires ou des prestations versées par tout autre régime obligatoire

Invalidité permanente	
Agents affiliés à la CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité ≥ 50% Agents ircantec /régime général bénéficiant d'un taux d'incapacité au moins égal à 66% en maladie prof ou accident de travail ou classés en invalidité de 2ème et 3ème catégorie : versement d'une rente	Versement d'une rente invalidité permettant un revenu net de l'agent à hauteur de 90 %
Agents affiliés à la CNRACL bénéficiant d'un taux d'invalidité <50% : versement d'une rente	Versement d'une rente invalidité proportionnelle au taux d'invalidité selon la formule M = Rx I /50% M=montant de la rente R = montant de la rente versé pour une invalidité au moins égale à 50% I = pourcentage d'invalidité retenu par la cnracl inférieur à 50%

Prestations calculées sur la rémunération nette de référence (Ti+ NBI +RI) sous déduction des prestations versées par la CNRACL ou par tout autre régime obligatoire

Reprise du passif en cours pour les contrats collectifs à adhésion obligatoire

Les parties conviennent de la nécessité que soient prises les dispositions en vue :

- s'agissant d'une première mise en place de contrat collectif de prévoyance complémentaire à caractère obligatoire dans les collectivités territoriales, et afin de ne pas alourdir très significativement la charge de sinistres, et, par là même, la cotisation du contrat, de prévoir une disposition transitoire précisant que seuls les sinistres nés à compter de la date d'effet du premier contrat collectif à adhésion obligatoire seront pris en charge par l'organisme d'assurance ;

- de créer une dérogation au caractère obligatoire d'adhésion aux contrats collectifs de prévoyance complémentaire pour les agents en situation d'arrêt de travail à la date de mise en place du premier contrat collectif à adhésion obligatoire au profit d'un régime transitoire : ces agents pourront bénéficier de la participation employeur soit pour poursuivre leur adhésion à leur éventuel contrat individuel labellisé de prévoyance complémentaire jusqu'à leur adhésion effective au contrat collectif de prévoyance complémentaire à adhésion obligatoire, soit adhérer à une option du contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire visant à reprendre le passif.

Le contexte

Quelles perspectives pour les futurs contrats

CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- Le devenir de la convention de participation actuelle
  - L'ordonnance 2021 : pour les employeurs territoriaux avec une convention de participation en cours au 1er janvier 2022, elle peut être exécutée jusqu'à son terme (au plus tard le 31/12/2027)

  - L'ACN du 11/07/2023 : prévoit au plus tard le 01/01/2027 sous réserve d'une transposition réglementaire
  - Obligation d'augmenter les garanties? Modifications substantielles du contrat
  - Obligation d'accepter des adhésions des collectivités non adhérentes? Économie général du marché remise en cause
- L'application de l'ACN / décrets à paraître?
- Le volet santé : négociations collectives nationales prévues en 2024

Et ce dans un calendrier contraint…échéance 01/01/2025 !!!

Impact du contexte sur les contrats futurs

Analyse des tendances actuelles et futures

	Prévoyance	santé
Evolutions juridiques impactant le niveau de cotisation	• Réforme des retraites • Suspension du RI en CLM • Réforme de la PSC : participation obligatoire, garanties minimales de haut niveau (invalidité obligatoire), …	Désengagement de l'Assurance maladie (soins dentaires, ..) - Revalorisation des honoraires de prestations (cas du 100% santé) - Indexation des cotisations sur PMSS (+ 6,9% en 2023, + 5% en 2024)
Evolution de la sinistralité	• Augmentation du nombre de jours d'absence (gravité) en maladie ordinaire de 50% en 6 ans • Augmentation des IJ versées par l'Assurance maladie (+15,2% en 2022) • Augmentation des mises en invalidité	• Augmentation des remboursements du régime général : + 5,4% en 2022 • Amplification avec effet rattrapage dû à la pandémie covid 19.

Le calendrier prévisionnel

Quelles démarches devez-vous réaliser ?

- Délibération pour donner mandat au CDG pour l'autoriser à lancer la négociation et la consultation
- Les fiches statistiques (fichier excel) de 2019 à 2023
- Les données relatives aux arrêts en cours
- CST du CDG : information en décembre 2023
- Pour les CST autonomes : avis préalable à la délibération

Dans l'attente d'une délibération ⇒ déclaration d'intention

Date butoir : le 15/01/2024

Page dédiée sur le site internet le 01/12/2023

CALENDRIER

	Oct.	Nov.	Dec.	Jan.	Fev.	Mar.	Avr.	Mai	Jui.	Jui.	Aou.	Sep.	Oct.	Nov.	Dec.
Négociation accord															
Cahier des charges															
Appel à concurrence															
Analyse															
Choix CDG									X						
Communication															
Approbation accord															
Adhésion contrat															

CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Suivez nous sur

et sur www.cdg79.fr