

La protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire est un mécanisme d'assurance facultatif permettant aux agents de faire face aux conséquences financières des risques « prévoyance » et/ou « santé ». Elle constitue un enjeu vital en facilitant non seulement le financement des soins mais aussi la couverture de la perte de rémunération des agents en cas d'arrêt prolongé de travail. Proposer une mutuelle et un contrat de prévoyance participe aujourd'hui à l'attractivité des employeurs.

La prévoyance , ou garantie maintien de salaire, intervient en relai de la protection statutaire accordée par l'employeur, ou en cas d'invalidité. Il peut aussi s'agir du versement d'un capital en cas de décès.	La santé , plus communément appelée « mutuelle complémentaire » prend en charge tout ou partie des frais non remboursés par la sécurité sociale en matière des soins courants (consultations, hospitalisation, pharmacie, dentaire etc.).
---	--

L'évolution de la protection sociale complémentaire

En matière de protection sociale complémentaire, la construction juridique s'est opérée progressivement. Cependant, le législateur et les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de renforcer les garanties proposées tout en affichant le désir non équivoque d'une meilleure couverture sociale des agents.

- **Décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011**

Les apports du décret du 8 novembre 2011, timides en matière de protection sociale des agents et de prise en charge de la collectivité, posent néanmoins un cadre juridique contractuel novateur.

- L'adhésion à une protection sociale complémentaire reste facultative pour les agents.
- La participation de la collectivité reste facultative sans obligation de montant minimum
- Une modulation de la participation reste possible, dans un but d'intérêt social, pour favoriser les agents avec les revenus les moins élevés (possible aussi par rapport à la situation familiale)
- Un cadre juridique clair permet aux collectivités et à leurs établissements publics de verser une aide à leurs agents qui souscrivent à des contrats de PSC.



Deux procédures sont possibles :

Labellisation	Convention de participation
<ul style="list-style-type: none">• Mise à disposition de l'agent, par la collectivité, d'une liste de contrat labellisé• Sélection par l'agent lui-même du contrat desiré selon les critères qui lui appartiennent• Justification, auprès de l'employeur, de l'adhésion au dit contrat• Versement possible par l'employeur du montant de la participation mensuelle	<ul style="list-style-type: none">• Sélection par l'employeur d'un seul opérateur pour un contrat unique de protection sociale.• Procédure de mise en concurrence des compagnies d'assurance au travers d'un appel d'offre public encadré et prenant appui sur un cahier des charges strict• Sélection d'un contrat pour une durée maximale de 6 ans et auquel l'agent peut souscrire

Si la collectivité opte pour la convention de participation, il ne peut plus y avoir de participation sur la labellisation

En téléchargement sur la page Protection Sociale Complémentaire du site Internet du CDG81 :
- Liste des contrats labellisés

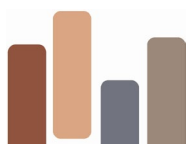
- **Loi de transformation de la fonction publique du 6 aout 2019**
 - Vient habiliter le gouvernement à prendre, par voie d'ordonnance, toute mesure pour **redéfinir la participation financière** des employeurs publics au régime de Protection Sociale Complémentaire (PSC) de leurs agents. L'objectif affiché est de permettre aux agents de bénéficier d'une couverture santé et éventuellement d'une prévoyance, négociée et financée en partie par leur employeur.

- **Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique**
 - Modifie les obligations des employeurs publics en matière de PSC, en leur imposant une **participation obligatoire** au financement d'une partie de la complémentaire « santé » (appelé aussi Mutuelle) et « prévoyance » (appelé aussi garantie maintien de salaire) souscrite par leur agent.
 - Les centres de gestion sont désormais dans l'obligation de proposer une convention de participation à laquelle les collectivités peuvent adhérer

- **Décret n°2022-581 du 20 avril 2022**
 - Définit notamment le **montant minimal de participation** obligatoire de l'employeur :
 - Aux contrats « **prévoyance** » de leurs agents au plus tard le 1^{er} janvier 2025 à hauteur de 20% minimum d'un montant de référence estimé à 35 euros par mois soit **7 euros par mois et par agent**
 - Aux contrats « **santé** » de leurs agents au plus tard le 1^{er} janvier 2026 à hauteur de 50% minimum d'un montant de référence estimé à 30 euros par mois soit **15 euros par mois et par agent.**

En téléchargement sur la page Protection Sociale Complémentaire du site Internet du CDG81 :

- **Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021**
- **Décret n°2022-581 du 20 avril 2022**



La protection sociale complémentaire : le volet « prévoyance »

Bon à savoir :

Les territoires sont en concurrence sur le terrain RH. Pour attirer et retenir des « talents » territoriaux, l'employeur se doit de ne pas être trop en décalage sur les avantages sociaux par rapport à ses collègues voisins. Cette harmonisation des politiques sociales devient de plus en plus nécessaire pour faciliter les transferts de personnel au niveau de l'intercommunalité ou au sein des communes nouvelles, entre département et région. Les mobilités professionnelles et géographiques deviennent de grands enjeux RH dans le cadre de la mutualisation et la réorganisation des services. Une politique sociale attractive facilite le dialogue pour accompagner ces changements liés aux réformes successives.

1. Décryptage des dispositions réglementaires

La protection sociale complémentaire « prévoyance » offre un ensemble de garanties financières permettant de compenser le risque de la perte de rémunération en cas d'accident ou de maladie. Le régime de la prévoyance, dans la fonction publique territoriale, vient en relai des obligations statutaire de la collectivité. Il peut aussi concerner la perte de retraite, ou même le décès.



Exemple de la pertinence de la prévoyance en matière d'ITT



- > **En Maladie Ordinaire :**
 - 3 mois à plein traitement
 - 9 mois à demi-traitement
- > **En Longue Maladie :**
 - 1 an à plein traitement
 - 2 ans à demi-traitement*(reconnue pour environ 30 pathologies)*
- > **En Longue Durée :**
 - 3 ans à plein traitement
 - 2 ans à demi-traitement*(reconnue pour 5 pathologies)*



La prévoyance vient en relai des obligations statutaires de l'employeur. Elle permet, en cas de passage à demi-traitement, de conserver la quasi-totalité de la rémunération de l'agent.

Bon à savoir :

Beaucoup d'agents retardent des soins importants pour leur santé faute d'avoir souscrit une assurance complémentaire. D'autres se retrouvent en difficulté financière avec des arrêts maladie successifs car ils n'ont pas pu se payer un contrat de prévoyance. Dans les deux cas, la santé des agents va se dégrader plus vite et leur retour au travail sera difficile, notamment dans un contexte de population vieillissante. L'absentéisme sera plus important et les coûts engendrés bien supérieurs aux aides apportées pour souscrire des contrats d'assurance complémentaire permettant de se rétablir plus efficacement.

C'est un rapport gagnant-gagnant : faciliter le retour en activité de l'agent et limiter les coûts directs (contrats d'assurance statutaires, remplacements) et indirects (perte de qualité du service, désorganisation des équipes, etc.) liés à l'absentéisme.

En matière de prévoyance, le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 impose un socle de garantie minimal qui renforce considérablement la couverture sociale des agents, tout en rendant la souscription plus attractive grâce à la participation obligatoire des collectivités.

- Un socle de garantie minimal

L'incapacité temporaire de travail	L'invalidité
<p>Pour le risque d'incapacité temporaire de travail, les garanties minimales applicables comprennent les prestations suivantes, à compter du passage à demi-traitement et jusqu'à épuisement des droits :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération nette équivalente à 90 % du TI, de la NBI • 40 % du régime indemnitaire nets <p>Sous réserve de respect des conditions fixés par le décret</p>	<p>Pour le risque d'invalidité, les agents perçoivent une rente garantissant une rémunération équivalente à 90 % de leur traitement net de référence, ni plus ni moins.</p> <p>Sous réserve de respect des conditions fixés par le décret</p>

Dès lors, **la mise en place de ce nouveau socle de garantie renforcé et obligatoire emporte des conséquences prévisibles sur les contrats labellisés en cours** et qui perdureront à compter du 1^{er} janvier 2025. On retiendra que tout contrat labellisé, dont la couverture est insuffisante au regard des obligations portées par le décret du 20 avril 2022, ne répondra plus de facto au cahier des charges nécessaire à la participation de l'employeur.



✓ La participation obligatoire de l'employeur

Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 prévoit que la participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la couverture « prévoyance », pour chaque agent, ne peut être inférieure à 20% du montant de référence, fixé à 35 euros.

Il faut retenir de ces dispositions que :

- Le **montant minimal de participation est de 7 euros**. L'employeur ne peut verser un montant inférieur que lorsque le montant total de la cotisation due par l'agent est elle-même inférieure.
- L'employeur ne peut **participer qu'à hauteur d'un montant et uniquement à hauteur d'un montant**. Un pourcentage ne peut constituer une base de calcul pour déterminer ce montant.
- L'employeur ne peut participer d'un montant supérieur au montant total de cotisation
- La participation de l'employeur **ne peut être proratisée au temps de travail**
- Le montant de la participation peut être **modulé selon un but d'intérêt social**, ou selon les situations familiales. Par exemple :
 - 7 euros de participation pour les catégories A
 - 12 euros de participation pour les catégories B
 - 18 euros de participation pour les catégories C

Bon à savoir :

Les contrats groupes ne peuvent justifier, à eux seuls, de la participation employeur, telle qu'applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

2. La convention de participation du CDG81

En accord avec les obligations nées de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, le Centre de Gestion a lancé d'un appel d'offre public à concurrence mutualisée prenant appui sur un cahier des charges strict.

A l'issue de cette procédure, c'est le groupement constitué de **Collecteam, courtier en assurance et gestionnaire spécialiste** et **Allianz, porteur de risques**, qui **a su s'imposer** en proposant un contrat répondant parfaitement aux critères demandés et doté du taux de cotisations le plus attractif. La mutualisation des risques et des prestations a permis l'émergence d'un dispositif à la fois couvrant et attractif pour les agents.





✓ Les dispositions assurantielles

GARANTIES	PRESTATIONS	TAUX DE COTISATION
REGIME DE BASE : INCAPACITE TEMPORAIRE TOTALE DE TRAVAIL / INVALIDITE PERMANENTE		
Incapacité temporaire totale de travail ⁽¹⁾		2,30 %
Maintien de salaire	90 % du traitement de référence mensuel net à compter du passage à demi-traitement	
Maintien du régime indemnitaire sur la période de plein traitement en cas de CLM/CGM/CLD	90 % du régime indemnitaire	
Invalidité permanente ⁽¹⁾		
Versement d'une rente	90 % du traitement de référence mensuel net	
OPTION 1: PERTE DE RETRAITE – UNIQUEMENT AU CHOIX DE L'AGENT CNRACL		
Versement d'une rente viagère	90 % de la perte de retraite justifiée	+ 0,65 %
OPTION 2 : DECES/ PERTE TOTALE ET IRREVERSIBLE D'AUTONOMIE (PTIA) TOUTES CAUSES – AU CHOIX DE L'AGENT		
Versement d'un capital	100 % du traitement de référence annuel net	+ 0,30 %

Les agents peuvent s'engager selon des conditions très favorables :

- Pas de questionnaire médical
- Pas de délai de carence
- Pas de limite d'âge

En téléchargement sur la page Protection Sociale Complémentaire du site Internet du CDG81 :

- **Résumé de garantie prévoyance Collecteam**
- **Plaquette Collecteam**
- **Simulateur permettant aux collectivités de tester leurs montants de cotisations agents / prise en charge employeur**



✓ Les acteurs de votre convention de participation

Le Centre de Gestion : un partenaire incontournable

- **La protection sociale complémentaire évolue et se renforce** au sein de la fonction publique territoriale. C'est après analyse de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires que le CDG a pu lancer un **appel d'offre précis qui répond à un cahier des charges strict**. Ce travail, à la fois technique et complexe, ne se contente pas seulement de répondre aux obligations actuelles mais **anticipe aussi les prochaines étapes** en la matière, pour assurer aux collectivités de rester en adéquation avec leurs obligations futures.
- **Ce contrat est conclu pour une durée de 6 ans** : du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2030.
- La **mutualisation des risques et des prestations** sur près de 300 collectivités permet de fixer un **ratio optimisé pour une offre performante et adaptée**. Si une collectivité décide de porter sa propre convention de participation, elle ne saurait apporter à la table des négociations un poids équivalent. Il en résulte que la résiliation unilatérale de l'assureur s'en trouve limitée.
- Le CDG participe à la sécurité juridique de cette opération en apportant son expertise et son conseil. Avec l'aide de Collecteam, nous sommes à même de répondre à l'ensemble de vos interrogations.

✓ Collecteam : un prestataire sur mesure

Au-delà des dispositions assurantielles, il est proposé par Collecteam un accompagnement sur mesure et une communication à destination des collectivités et de leurs agents :

- **Élaboration et envoi du kit d'adhésion**
 - Courrier d'accompagnement pour la mise en place du régime
 - Mise à disposition d'outils pédagogiques destinés à l'intranet : simulateurs de cotisation, foire aux questions, synthèse des garanties, modèle de courrier de réalisation, etc.
 - Résumé de garanties simple et clair
 - Bulletin individuel d'adhésion agent
- **Organisation de réunions d'information sur sites**
 - Présentation des garanties
 - Conditions d'adhésion
 - Simulateur des cotisations
 - Permanences pour répondre aux problématiques individuelles
 - Accompagnement dans la réalisation de leur contrat individuel
- **Mise à disposition de support innovants et pédagogiques**
- **Organisation de webinaires ou visioconférences pour la présentation de la convention aux collectivités et à leurs agents**
 - Présentation avec question/réponse en direct
 - Présentation enregistrée et en accès libre par les agents
 - Invitation accessible à partir d'un smartphone, et inscription par simple clic



- Mise à disposition d'une ligne téléphonique dédiée aux Collectivités et à leurs agents
 - Simulation / Comparaison entre le contrat collectif et les contrats individuels
 - Calcul du montant des cotisations
 - Explication de l'ensemble des garanties
 - Accompagnement dans la résiliation des contrats individuels



02.36.56.00.02
(du lundi au vendredi
de 9h - 12h / 14h - 17h)

ou crc@collecteam.fr

3. L'adhésion de la collectivité à la convention de participation

Pour adhérer à la convention de participation négociée par le centre de gestion, il convient de respecter les étapes suivantes :

- **Décision interne** à la collectivité **d'adhérer à la convention de participation** proposée par le CDG. Cette décision est le fruit d'une volonté politique de s'insérer dans une démarche collective de mutualisation.
- **Saisine du Comité Social Territorial**, dans lequel sont fait mention le montant de participation déterminé par la collectivité **ou** la modulation éventuelle. En cas de modulation, les critères sociaux de justification doivent obligatoirement apparaître.
- **Pour les collectivités dépendantes du CST du Centre de Gestion**, les prochaines dates à respecter sont les suivantes :
 - CST du 3 octobre 2024 (date limite de remise des dossiers : 03 septembre 2024)
 - CST du 28 novembre 2024 (date limite de remise des dossiers : 30 octobre 2024)
- Avis préalable du CST
- **Délibération** qui précise les critères et montants de la participation et transmission au Centre de Gestion
- Envoi du **Bulletin d'adhésion de la collectivité**
- Envoi de la **convention de gestion du CDG**
- Collecteam transmettra alors le dossier de gestion complet et le kit d'adhésion agent

Attention : Pensez à résilier vos contrats en cours si besoin en respectant les délais afférents.



En téléchargement sur la page Protection Sociale Complémentaire du site Internet du CDG81 :

- Fichier de saisine du CST
- Modèle de délibération
- Convention de gestion du CDG
- Bulletin adhésion collectivité

4. La souscription de l'agent au contrat

Pour adhérer, les agents doivent :

- > Être en activité normale de service,
- > Ne pas être rémunérés ni à l'heure, ni à la journée (vacataires),
- > Ne pas être en arrêt de travail.

Bon à savoir :

Les agents à Temps Partiel Thérapeutique, peuvent adhérer. Cependant, les garanties s'appliqueront pour les maladies ou accidents différents de ceux à l'origine du Temps Partiel Thérapeutique.

- Si l'agent n'a aucun contrat prévoyance, il doit compléter et signer le bulletin d'adhésion et l'adresser au service Ressources Humaines de la Collectivité.
- Si l'agent est déjà adhérent à un contrat de prévoyance individuel :
 - > Il devra résilier son contrat individuel par courrier en recommandé avec A/R au minimum 2 mois avant la date de résiliation contractuelle (avant le 31 octobre 2024)
 - > Puis compléter et signer le bulletin d'adhésion et l'adresser au service Ressources Humaines de la Collectivité

La collectivité devra ensuite :

- Vérifier la conformité du bulletin d'adhésion
- Vérifier les conditions d'adhésion
- Inscrire l'agent auprès des services de Collecteam

En téléchargement sur la page Protection Sociale Complémentaire du site Internet du CDG81 :

- Bulletin adhésion individuel agent

