

DÉBAT SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Modèle de rapport (à titre indicatif)

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ouvre la possibilité aux employeurs publics de participer financièrement aux garanties de protection sociale complémentaire souscrites par leurs agents afin de leur faciliter l'accès aux soins et couvrir la perte de rémunération en cas d'arrêt maladie de plus de 3 mois.

Dans la fonction publique territoriale, cette participation financière est actée par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011.

À l'instar de ce qui se pratique dans le privé, le législateur a souhaité engager une réforme de la protection sociale complémentaire à travers la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

L'ordonnance n° 2021 175 du 17 février 2021, article 4-III, rend obligatoire la participation financière de l'employeur aux garanties de la protection sociale complémentaire de leurs agents quel que soit leur statut (*1^{er} janvier 2025 pour la couverture prévoyance et 1^{er} janvier 2026 pour la couverture santé*). Elle introduit également l'organisation obligatoire, en février 2022, d'un débat au sein de chaque assemblée délibérante sur les garanties accordées aux agents en matière de PSC. Étant donné les délais allongés des négociations nationales, ce débat peut toujours s'effectuer en mars ou avril lors du vote du budget primitif.

Dans ce cadre, il vous est proposé d'exposer différents points, tout en étant prudent dans le cadre actuel au regard des débats nationaux toujours en cours.

• La situation actuelle au sein de la collectivité

Il vous est proposé de renseigner les points suivants :

- ✓ Le nombre d'agents au sein de la collectivité ;
- ✓ La participation ou non à la PSC « Santé » et/ou « Prévoyance » ;
Si oui, nombre d'agents concernés, montant de la participation octroyée, type de contrat (individuel/labellisation, collectif/convention de participation)
- ✓ Le choix de la collectivité entre convention de participation et labellisation ;
- ✓ La nature des garanties et le niveau de participation envisagés d'ici 2025/2026.

- **Le nouveau cadre réglementaire national en débat**

La réforme prévoit l'obligation de participation financière des employeurs territoriaux à hauteur de **20 % d'un montant de référence** pour le risque « **prévoyance** ». Suite à l'avis favorable du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) en date du 16 février 2022, ce montant pourrait être de **35 €**, ce qui se traduirait une **participation employeur minimale de 7€/agent/mois**, à compter du 1^{er} janvier 2025.

Cette participation deviendrait également obligatoire, à hauteur de **50 % d'un montant de référence** pour le risque « **santé** ». Suite à l'avis favorable du CSFPT du 16 février 2022, ce montant pourrait être de **30 €**, ce qui se traduirait une **participation employeur minimale de 15€/agent/mois**, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Ces propositions devront être adoptées par un décret dont la date de publication n'est pas connue à ce jour.

Au cours de la séance du CSFPT du 16 février 2022, les employeurs territoriaux, avec les organisations syndicales, ont décidé d'aller au-delà de ce qui constitue une première étape positive et de se saisir de cette avancée sociale en poursuivant et en approfondissant l'ambition de cette réforme pour la négociation collective.

- **Le rôle du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine**

Le CDG 35 ne s'était pas inscrit dans un contrat groupe par le passé mais avait encouragé les collectivités et leurs établissements publics à verser une aide dans le cadre de la labellisation, tout en étant facultative. Quelques CDG en France ont expérimenté des contrats groupes pour la prévoyance qui méritent une analyse approfondie sur leurs avantages et leurs limites.

Au-delà de l'obligation réglementaire, cette participation employeurs est devenue l'un des éléments d'attractivité pour le recrutement dans les collectivités.

Les négociations vont donc se poursuivre au niveau national et devraient se terminer au plus tard au premier trimestre 2023.

Le CDG 35 va procéder, en 2022, à l'élaboration d'un questionnaire afin de connaître l'état des lieux dans le département. Il souhaite également ouvrir des négociations collectives avec les organisations syndicales représentatives sur ce sujet.

Il travaillera ensuite, vraisemblablement, à l'opportunité de la mise en place d'une convention de participation et à l'élaboration d'un cahier des charges pour lancer éventuellement une procédure de mise en concurrence. Dans cette hypothèse, à l'issue de ce processus, les employeurs publics pourront adhérer à ces conventions s'ils le souhaitent.

Dans l'attente, les employeurs peuvent, de manière facultative, continuer ou commencer à apporter une aide à leurs agents pour financer leurs assurances complémentaires (santé et/ou prévoyance). Beaucoup d'employeurs territoriaux sont d'ailleurs déjà allés dans ce sens depuis 2014, notamment en matière de prévoyance.