

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Webinaire – 5 décembre 2023



QU'EST-CE QUE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ?

UNE COUVERTURE SUPPLÉMENTAIRE POUR LES AGENTS

SANTÉ

Une couverture à 100% pour prendre soin de sa santé. **Prise en charge** des :



Frais d'hospitalisation



Consultations



Frais optiques et dentaires



Achats de médicaments



Dispositifs médicaux

PRÉVOYANCE

Une indemnisation en cas d'arrêt de **maladie prolongé ou de décès.**



Invalidité



Arrêt maladie



Décès

= Mutuelle

RISQUE SANTÉ : EXEMPLE

POUR UNE CONSULTATION
MÉDICALE DE 26,50€

PRISE EN CHARGE SANS COMPLÉMENTAIRE SANTÉ :

17,55€ remboursé par l'assurance maladie
(70% du montant – 1€ de participation forfaitaire obligatoire)

Reste à payer pour le patient : 7,95€

PRISE EN CHARGE AVEC COMPLÉMENTAIRE SANTÉ :

18,50€ remboursé par l'assurance maladie
(70% du montant – 1€ de participation forfaitaire obligatoire)

6,95€ par la complémentaire santé (30%)

Reste à payer pour le patient : 1€



Participation financière OBLIGATOIRE de l'employeur sur le risque santé

Au 1^{er} janvier 2026 :

- **Obligation de participer** avec un minimum de 50% d'un montant de référence probablement fixé à 30€

soit **15€ par mois par agent***

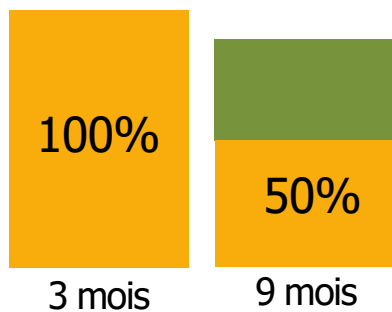
- **Les garanties éligibles** à la participation portent notamment sur :
 - les **honoraires** des médecins et spécialistes
 - les **médicaments**
 - les **frais dentaires, optiques**, appareillage
 - l' **hospitalisation**

* Décret 2022-581 du 20/04/2022

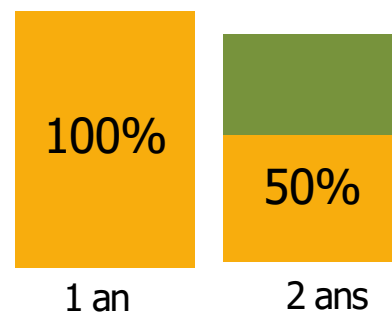
RISQUE PRÉVOYANCE : EXEMPLES EN CAS DE CONGES DE MALADIE

Agents titulaires ou stagiaires CNRACL (+ 28H/hebdo)

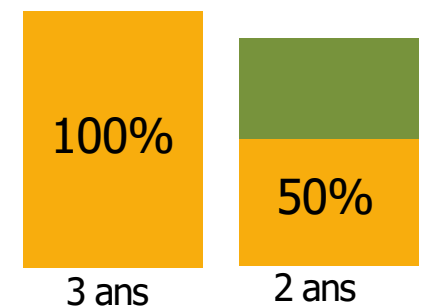
MALADIE ORDINAIRE



LONGUE MALADIE



LONGUE DURÉE

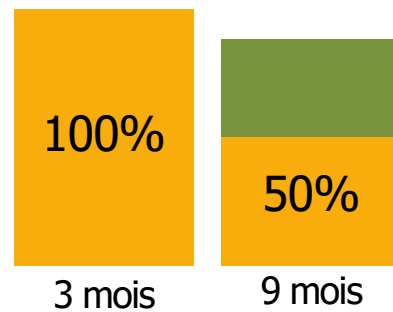


■ Traitement maintenu par l'employeur

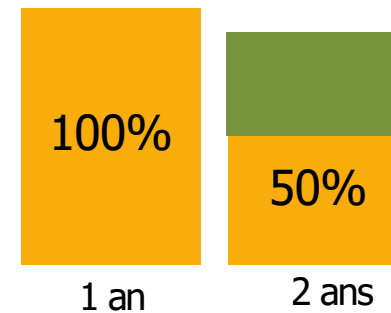
■ Garantie maintien de salaire pouvant aller jusqu'à 95%

Agents titulaires ou stagiaires IRCANTEC (- 28H/hebdo)

MALADIE ORDINAIRE



GRAVE MALADIE

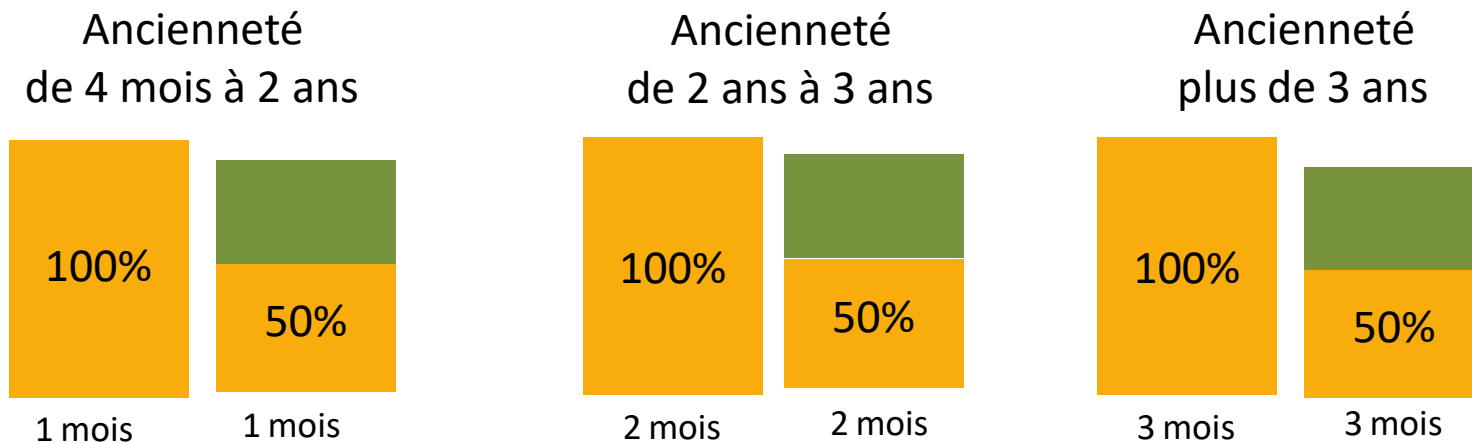


■ Traitement maintenu par l'employeur déduction faite des indemnités versées par la CPAM

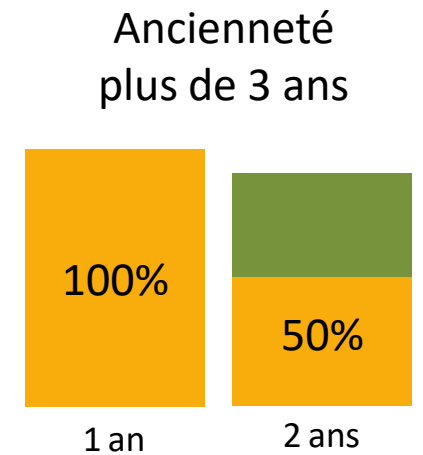
■ Garantie maintien de salaire pouvant aller jusqu'à 95%

Agents contractuels de droit public

MALADIE ORDINAIRE



GRAVE MALADIE



■ Traitement maintenu par l'employeur déduction faite des indemnités versées par la CPAM

■ Garantie maintien de salaire pouvant aller jusqu'à 95%

Participation financière **OBLIGATOIRE** de l'employeur sur la prévoyance

Au 1^{er} janvier 2025

Au 1^{er} janvier 2025	Lors de la transposition réglementaire
Décret 2022-581	Accord collectif national PSC FPT du 11/07/2023
Adhésion facultative	Adhésion obligatoire
Obligation avec un minimum de participation de 7€ par mois par agent	Obligation avec un minimum de participation de 50% de la cotisation de agent
Les garanties éligibles à la participation portent sur les risques incapacité, invalidité, inaptitude ou décès	Les garanties éligibles à la participation portent sur les risques incapacité, invalidité, inaptitude
<p>Les garanties minimales devront prévoir un maintien de rémunération :</p> <p>90% du traitement indiciaire net et de la NBI nette, + 40% du régime indemnitaire net (CIA exclu), à compter du passage à demi-traitement, en disponibilité d'office ou dans l'attente de l'avis du conseil médical.</p> <p>90% du traitement indiciaire net aux agents CNRACL mis en retraite pour invalidité (<i>agents IRCANTEC classés en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie d'invalidité</i>)</p>	<p>Les garanties minimales devront prévoir un maintien de rémunération :</p> <p>90% du traitement indiciaire net, de la NBI nette, du régime indemnitaire net (CIA exclu), à compter du passage à demi-traitement, en disponibilité d'office ou dans l'attente de l'avis du conseil médical.</p> <p>Taux d'invalidité >50% agents CNRACL (<i>ou agents IRCANTEC classés en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie d'invalidité</i>) : 90% du traitement indiciaire net en retraite pour invalidité</p> <p>Taux d'invalidité <50% agents CNRACL : versement d'une rente</p>
	Accord de négociation entre les organisations syndicales représentatives et les employeurs obligatoire

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

- les **fonctionnaires** titulaires et stagiaires
- les **agents contractuels de droit public**
- les **agents contractuels de droit privé**
- les **retraités** *bénéficient uniquement des garanties « mutuelle santé » conclues dans le cadre d'une convention de participation*

**PARTICIPATION
FINANCIERE : QUELS
CHOIX POUR LES
COLLECTIVITES ?**

PROCÉDURES ET CHOIX

DEUX PROCÉDURES SONT POSSIBLES :

1. La **labellisation**

Participation financière au coût des **contrats individuels souscrits directement par les agents** dès lors que ceux-ci sont **labellisés**, c'est-à-dire référencés par des organismes accrédités.

2. La **convention de participation**

Participation financière versée aux agents adhérents au(x) **contrat(s)-groupe souscrit(s) par l'employeur**, dans le cadre d'une mise en concurrence réalisée par :

- ✓ **l'employeur directement**
- ✓ **le Centre de gestion**

PROCÉDURE DE LABELLISATION

- **Délibération** par la collectivité fixant un montant de participation financière, après **avis préalable du Comité Social Territorial (CST)**
- Les agents qui ont souscrit un **contrat « labellisé »**, bénéficient de la **participation financière** de leur employeur
- **Attestation** annuelle fournie aux agents par les organismes
- **Liste des contrats et règlements** labellisés pour 3 ans (renouvelables) accessible sur le [site Internet collectivites-locales.gouv.fr](http://site.Internet.collectivites-locales.gouv.fr)

PROCÉDURE DE LABELLISATION

AVANTAGES

- **Pas de procédure de sélection** d'un opérateur pour l'employeur
- **Choix libre et individuel** des opérateurs et de leur niveau de garantie pour les agents
- **Portabilité** de la couverture en cas de mobilité

INCONVÉNIENTS

- **Questionnaire médical**
- **Taux de cotisations proposés plus élevés** impactant le coût financier pour l'agent
- L'employeur doit s'assurer régulièrement de la **concordance entre la participation versée et la réalité de son utilisation**
- **Ne s'inscrit pas dans une politique d'accompagnement social à l'emploi** pour la collectivité

PROCÉDURE DE CONVENTION DE PARTICIPATION

- **Une mise en concurrence obligatoire** pour sélectionner une offre répondant aux besoins propres des agents et remplissant les conditions de solidarité
- Le contrat-groupe est **proposé aux agents**
- Les **agents adhérents** au contrat groupe bénéficient de la **participation financière**
- Une convention conclue pour **6 ans**

PROCÉDURE DE CONVENTION DE PARTICIPATION

AVANTAGES

- Adhésion sans condition et sans questionnaire médical
- Force de négociation sur les tarifs, les prestations et les services associés
- Mutualisation
- Couverture minimum identique pour tous les agents
- Véritable accompagnement social de la collectivité

INCONVÉNIENTS

- Obligation pour les agents d'adhérer à une seule convention mise en place par la collectivité : changement probable de mutuelle santé / assurance prévoyance
- Démarches à faire par les agents pour résilier leur éventuel contrat précédent

ACCOMPAGNEMENT DU CDG

- **proposition par les Centres de Gestion** aux collectivités de **conventions de participation** :
 - ✓ Santé
 - ✓ Prévoyance

Code Général de la fonction publique Article L827-7

PROCÉDURE DE CONVENTION DE PARTICIPATION

Démarches de l'employeur	Convention de participation réalisée par l'employeur	Convention de participation réalisée par le CDG
Négociation avec les organisations syndicales	x	
Réalisation du cahier des charges	x	
Délibération après Avis préalable CST	Lancement de la mise en concurrence	Donnant mandat au cdg pour lancer la mise en concurrence
Négociations avec les prestataires candidats	x	
Délibération portant sélection du prestataire <i>Avis préalable CST</i>	x	
Délibération permettant d'adhérer à la convention de participation et fixant le montant de la participation financière <i>Avis préalable CST</i>	x	x
Pilotage de la convention de participation	x	

LES CONVENTIONS DE PARTICIPATION PORTEES PAR LE CDG

Le CDG met en place des **conventions de participation** (contrats-groupe) à compter du **1er janvier 2025** :

- ✓ en **santé**
- ✓ en **prévoyance**

METHODOLOGIE ET CALENDRIER

du 1^{er} OCTOBRE 2023
au 10 janvier 2024

Le CDG

Négociations avec les organisations syndicales et des collectivités représentatives du CST du CDG sur la participation employeur, les prestations envisagées et le contenu du cahier des charges

Les Collectivités

- Transmission au cdg des données statistiques de la collectivité
- Transmission au cdg de la lettre d'intention

de Janvier 2024 à
mars 2024

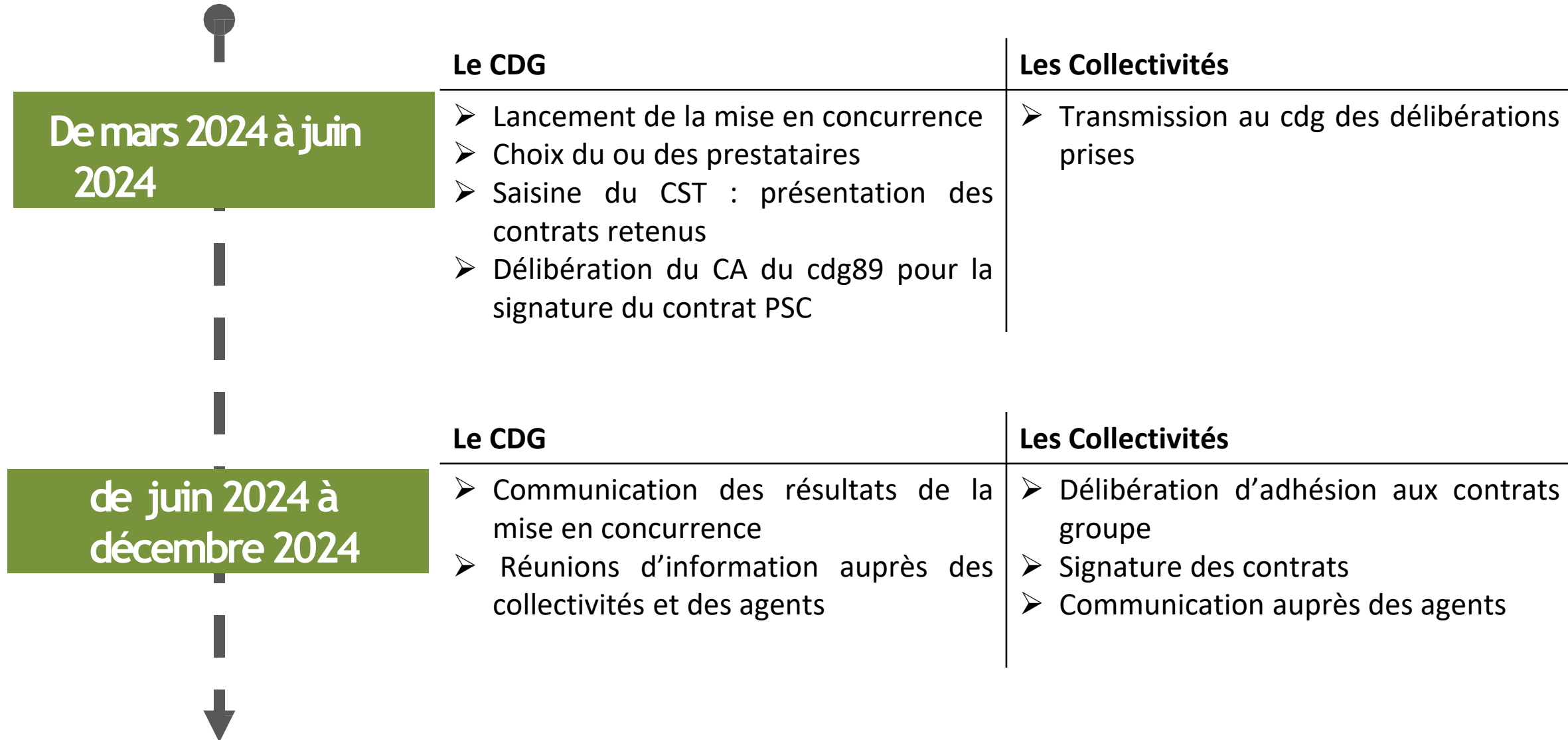
Le CDG

- Saisine du CST pour présentation de l'accord
- Présentation en CA du cdg89 de l'accord
- Délibération du CA du cdg89 pour le lancement d'un appel à concurrence dans le respect de l'accord de négociation
- Communication de l'accord de négociation aux collectivités
- Etablissement du cahier des charges

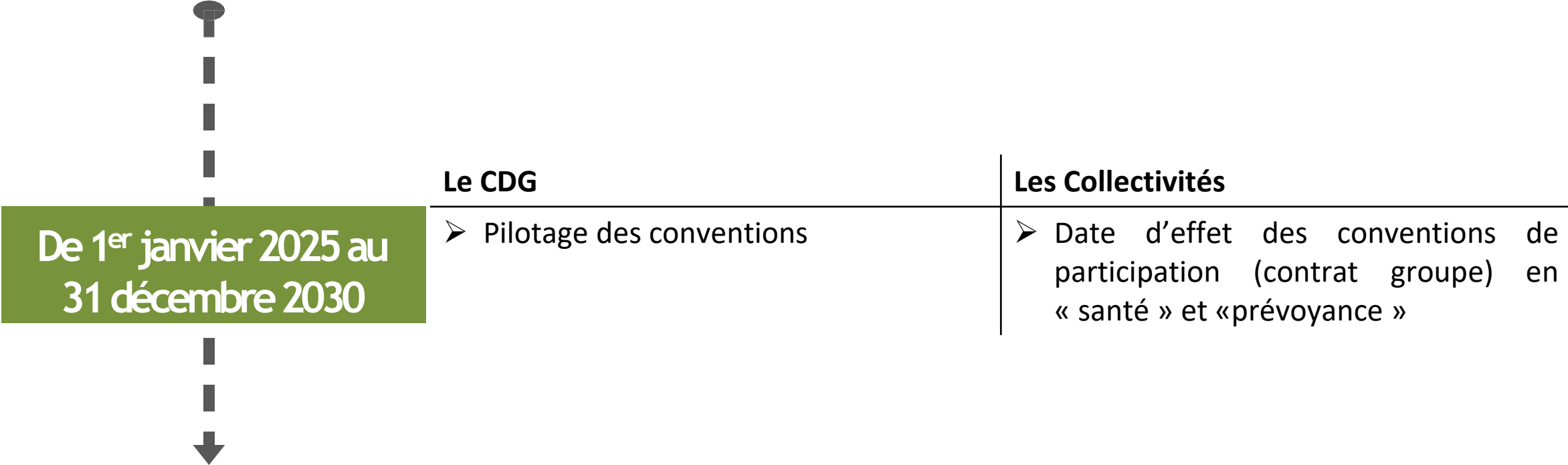
Les Collectivités

- Transmission au cdg des données statistiques de la collectivité
- Saisine du CST
- Délibération concernant :
 - le mode de participation financière PSC de la collectivité par voie de convention de participation
 - Le mandat au cdg pour la mise en concurrence selon l'accord de négociation

METHODOLOGIE ET CALENDRIER



METHODOLOGIE ET CALENDRIER



L'INTÉRÊT D'UN CONTRAT GROUPE

UN CONTRAT D'ASSURANCE SOLIDAIRE :

- Une **éligibilité de l'ensemble des agents**
- **Montant de cotisation** par niveau de garanties **compétitif**
- **Taux de cotisation unique** quel que soit l'âge
- **Adhésion facilitée** par l'absence de questionnaire médical

UN CONTRAT D'ASSURANCE PROTECTEUR GRÂCE À :

- Des **garanties à haut pouvoir couvrant**
- En « **complémentaire santé** », la proposition de **différents niveaux de garanties** qui permettent à chaque agent d'être couvert selon son degré de protection recherché et sa situation familiale
- En assurance « **prévoyance** », des **extensions non prévues aux contrats individuels labellisés**

UN ACCOMPAGNEMENT ET UN SUIVI DE VOTRE CDG GRÂCE :

- Aux **négociations** avec les organismes d'assurance
- Au **pilotage des contrats collectifs pendant 6 ans**

COMMENT PARTICIPER À LA CONSULTATION DU CDG ?

3 ÉTAPES SIMPLES :

1. Signer [la lettre d'intention](#)
2. Renseigner la [fiche d'informations](#) portant sur les agents de votre structure (fiche de données statistiques)
3. Retourner l'ensemble **avant le 15 janvier 2024 par mail**

contratgroupe@cdg89.fr

L'ensemble de ces démarches ne suppose aucun engagement définitif.

ATTENTION

Les garanties et taux fixés par la convention d'adhésion **ne pourront être appliqués qu'aux seuls collectivités et établissements publics** qui auront fait part de leur intention **avant la mise en concurrence par le cdg.**

LES ENJEUX RH

- Un outil de **prévention de l'absentéisme**
- Un outil d'**attractivité et de fidélisation** des agents
- Renforcement du **dialogue social**

**AVEZ-VOUS
DES
QUESTIONS ?**

