

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



La protection sociale complémentaire Prévoyance

La Protection Sociale Complémentaire au 1^{er} janvier 2025

Règlementation

- L'ARTICLE L827-7 DU CGFP
- DECRET N° 2011-1474 DU 8 NOVEMBRE 2011 POU
- ORDONNANCE N° 2021-175 DU 17 FEVRIER 2021
- DECRET N°2022-581 DU 20 AVRIL 2022

A compter du 1^{er} janvier 2025, chaque employeur devra OBLIGATOIREMENT proposer au titre de la protection sociale complémentaire, une « prévoyance maintien de salaire », à tout agent de la fonction publique territoriale, quel que soit son temps de travail, son statut (contractuels ou titulaires) et la taille de sa collectivité et participer financièrement aux paiements des cotisations de l'agent.

Afin de répondre à cette obligation, les employeurs peuvent accorder leur participation financière soit à des contrats individuels labellisés, soit à un contrat collectif souscrit via une convention de participation.

- **La labellisation** : l'employeur participe à la cotisation du contrat individuel souscrit par l'agent (l'agent doit fournir une attestation de « contrat labellisé »).

L'employeur doit avoir choisi après avis du CST, par délibération, de participer financièrement à la labellisation. Il ne peut pas flécher un contrat parmi la liste des contrats labellisés, qui reste alors du choix de l'agent.

- **La convention de participation** (du Centre de de gestion ou individuelle) : Les collectivités peuvent conclure une convention de participation uniquement dans leur collectivité ou EPCI après mise en concurrence, ou choisir la convention de participation du Centre de gestion.

L'employeur doit avoir choisi après avis du CST, par délibération, de participer financièrement à une convention de participation. L'employeur participe à la cotisation de l'agent ayant adhéré à la convention de participation proposée.
L'employeur ne peut pas participer à deux dispositifs différents.

À noter qu'à ce jour, l'agent n'a pas l'obligation d'adhérer à un contrat de prévoyance. Dans ce cas, ce dernier ne percevra pas de participation financière. Cette dernière ne sera versée qu'aux agents ayant un contrat en conformité avec le dispositif choisi par la collectivité.

L'obligation de chaque employeur au 1^{er} janvier 2025

La protection sociale complémentaire a vu son importance renforcée via l'ordonnance du 17 février 2021 et son décret d'application n°2022-581 avec la prise en charge du coût de la PSC pour tous les agents au :

- **1er janvier 2025 pour la prévoyance**
- **1er janvier 2026 pour la santé**

Pour la prévoyance, à partir de 2025 l'employeur devra assurer une prise en charge à hauteur d'au moins 20 % d'un montant de référence (7€/mois/agent). Puis, à partir de 2026, elle deviendra également obligatoire pour la couverture santé à hauteur d'au moins 50 % d'un montant de référence (15€/mois/agent).

➤ Cas particuliers :

○ **Des agents à temps non complet / à temps partiel :**

Aucune disposition réglementaire ne prévoit expressément la possibilité de moduler la participation des employeurs selon le temps de travail de l'agent.

Dès lors, sauf décision contraire de l'employeur, les agents employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel peuvent percevoir le même montant de participation que les agents employés à temps complet.

○ **Des agents intercommunaux ou pluri communaux :**

Aucune disposition réglementaire ne prévoit de limitation de la participation de l'employeur.

Toutefois, la participation ne doit pas dépasser le montant de la cotisation. C'est pourquoi il est nécessaire que les différents employeurs d'un même agent se coordonnent afin que le montant des participations cumulées n'excède pas celui de la cotisation acquittée par l'agent

Exemple : PSC Prévoyance

👉 L'agent peut souscrire **plusieurs contrats de prévoyance**, un par employeur possible si l'agent le souhaite.

❖ **Situation :**

- ➡ L'agent travaille pour 2 collectivités :
- ➡ Collectivité A a signé la convention de participation CDG 32 avec la MNT.
- ➡ Collectivité B a retenu la **labellisation**

❖ **Conséquence :**

- ➡ Pour bénéficier de la participation de la collectivité A, l'agent doit souscrire à la convention de participation CDG 32 avec la MNT.
- ➡ Pour bénéficier de la participation de la collectivité B, l'agent doit souscrire un contrat prévoyance **labellisé**.

➡ **Résultat :** l'agent peut cumuler les deux contrats, chacun permettant de couvrir le maintien de salaire auprès de chaque collectivité et de bénéficier de la participation des deux employeurs.

Les possibilités de l'employeur pour proposer cette prévoyance

- Les collectivités et établissements publics qui adhèrent à la **convention de participation « prévoyance » du CDG32** continuent à bénéficier de cette dernière ;
- Les collectivités et établissements publics qui ont conclu une **convention de participation uniquement dans leur collectivité ou EPCI** ou qui ont choisi de participer financièrement à la **labellisation** vérifieront que le montant de la participation financière mensuelle respecte la réglementation en vigueur (au minimum 7€).
- Les collectivités qui n'ont rien mis en place ont la possibilité de recourir à la **labellisation**.

En cas de modification du montant de la participation ou d'une nouvelle participation financière, il convient de saisir le CST avant la délibération.

L'accord national collectif signé le 11 juillet 2023

Un accord national collectif signé le 11 juillet 2023 entre représentants des employeurs Territoriaux et les organisations syndicales a pour ambition de renforcer les garanties des agents publics en matière de PSC. **Les dispositions qui pourraient intervenir suite à cet accord national sont dans l'attente de transpositions législatives et réglementaires avant sa mise en place.**

A noter : cet accord prévoit notamment d'ici le 1^{er} janvier 2027 :

- la fin du recours aux contrats labellisés au bénéfice des contrats collectifs,
- le recours à des contrats collectifs à adhésion obligatoire des agents.

Avant l'accord

Labellisation ou convention
Convention de participation du CDG
90% du TI et 40% du RI ou 90% du TI en cas d'invalidité
Participation minimum employeur à 7€/agent/mois

Après l'accord

Convention à adhésion obligatoire pour l'agent
Accord négocié localement
Garanties protectrices importantes : 90% du TI et du RI
Prise en charge minimale de l'employeur à hauteur de 50% (estimée à 25€/agent/mois)