



Centre de Gestion  
de la Fonction  
Publique Territoriale  
HÉRAULT

# **L'actualité de la Protection Sociale Complémentaire – PSC**

3<sup>ème</sup> édition des rencontres territoriales

Mai 2025

# PSC- Sommaire

## **I. PSC- santé**

- I. Définition, dispositifs et enjeux
- II. Rôle du CDG
- III. La mise en concurrence
- IV. Les références juridiques

## **II. Focus sur la PSC- Prévoyance**

- I. Aujourd'hui
- II. Demain?

## **III. Le cout de la mission**

# PSC- la protection sociale complémentaire

**Définition :** La protection sociale complémentaire est un ensemble de garanties qui viennent s'ajouter à la protection sociale de base par exemple la sécurité sociale ou les garanties statutaires (ex : versement du demi traitement). Elle comprend 2 volets, la prévoyance ou maintien de salaire et la complémentaire santé ou mutuelle.

## Obligations:

Depuis 2011 les employeurs territoriaux peuvent participer financièrement et progressivement cette possibilité est devenue obligatoire, dès 2025 pour la prévoyance à hauteur de 7€ minimum et elle deviendra obligatoire pour la santé, en 2026, à minima de 15€.

Cette participation est versée soit aux agents ayant souscrit un contrat individuel labellisé soit aux agents adhérant au contrat groupe proposé par leur employeur. Attention cela signifie que si vous avez un contrat groupe dans votre collectivité, seuls les agents adhérant à ce contrat pourront bénéficier de la participation. Les détenteurs d'un contrat individuel même labellisé seront exclus du bénéfice de cette participation.

# PSC – 2 dispositifs : contrat groupe et labellisation

| Contrat groupe                                                                                                                                                                                                                  | Contrat labellisé                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Un contrat groupe ou convention de participation est un contrat d'assurance souscrit par l'employeur au bénéfice de ses agents.</p> <p>Ce contrat propose les mêmes garanties à tous les agents à des tarifs avantageux.</p> | <p>La labellisation est un contrat individuel, avec des garanties spécifiques choisies par l'agent mais il doit être conforme aux normes réglementaires et proposé par un organisme agréé par l'Etat. Pour la santé, il doit a minima proposer le « panier minimum », par exemple le 100% optique et pour la prévoyance garantir le régime indemnitaire.</p> |

# PSC-santé : enjeux et avantages du contrat groupe

Définition : Complémentaire santé ou mutuelle, elle permet de rembourser des frais médicaux non pris en charge par la sécurité sociale.

| Enjeux                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Avantages contrat groupe                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Amélioration de la protection des agents et assurer une <b>équité sociale</b> en réduisant les inégalités d'accès à la santé entre agents</li><li>• Une <b>meilleure couverture</b> offre un accès réguliers aux soins ce qui à long terme permet de réduire les absences</li><li>• <b>Attractivité</b> de la fonction publique</li><li>• <b>Harmonisation</b> entre les 3 fonctions publiques et le secteur privé</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Favoriser la <b>solidarité</b> intergénérationnelle, familiale et entre actif et retraité</li><li>• <b>Adapter</b> les garanties aux besoins</li><li>• Pas de délai de <b>carence</b></li><li>• Pas de <b>questionnaire médical</b></li><li>• <b>Maîtrise</b> des évolutions de tarifs</li><li>• Prise en compte des <b>retraités</b></li></ul> |

# PSC santé : le rôle du CDG 34

## Pourquoi une mise en concurrence?

Les centres de gestion ont l'obligation de proposer des conventions de participation en matière de protection sociale complémentaire (Santé et Prévoyance). Cette mission existe depuis 2013. 267 collectivités nous font actuellement confiance.

Afin de se mettre en conformité, le CDG 34 met en place une procédure de mise en concurrence pour le 01/01/2026. A l'issue une seule convention.

Le panier minimum de garanties, issue de l'article L911-7 du code de la sécurité sociale, prévoit notamment une prise en charge intégrale du ticket modérateur pour certains actes courants, le remboursement des frais hospitaliers en cas d'hospitalisation, le 100% optique et dentaire.

La campagne de recueil de mandats et des données sociales est en court.  
Donner mandat **n'engage pas à adhérer** mais vous permettra d'obtenir une offre  
Saisine du CST (pour les + de 50 agents) et délibération pour donner mandat avant fin mai.

# Le CDG 34 à vos côtés

Le CDG 34, un expert à vos côtés!

Il a la connaissance de la collectivité, de ses problématiques, du statut et peut proposer des contrats sécurisés au plus proche des obligations des employeurs avec l'appui d'un cabinet spécialisé en assurance (cabinet CLEMIE)

Prise en charge de la procédure d'appel d'offre et de son coût (rédaction cahier des charges, publications...)

Conseils sur l'offre et sur la procédure de mise en œuvre

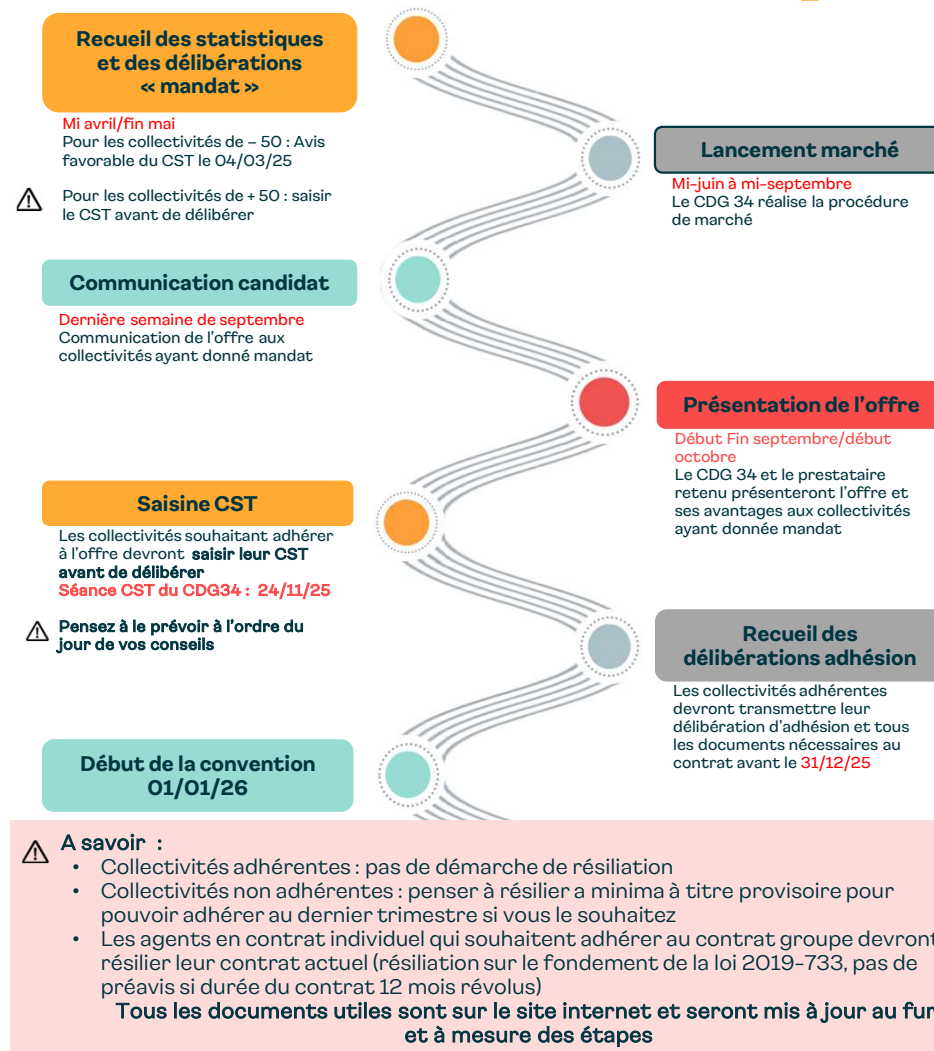
Un contrat clef en main

Un contrat **responsable** sans délai de carence ni questionnaire médical et avec des avantages fiscaux et sociaux

**Assistance optimale** : Nous intervenons notamment auprès du courtier en cas de problème ou de question, répondons à toute question relative à votre contrat

**Veille juridique** sur les réformes en cours et à venir

# Calendrier de mise en concurrence « PSC-santé » 2026-Les étapes





# PSC- Santé- Mise en concurrence

## Recueil des données sociales

| DONNEES SOCIALES ET CARACTERISTIQUES QUANTITATIVES DE LA POPULATION A ASSURER                                          |                    |                                                  |                              |                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| Article 16 du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011                                                                    |                    |                                                  |                              |                               |
| NOM DE L'EMPLOYEUR :                                                                                                   |                    | Siret de la collectivité :                       |                              |                               |
| Protection Sociale Complémentaire : état des lieux                                                                     |                    |                                                  |                              |                               |
| Frais de Santé (Complémentaire Santé)                                                                                  |                    |                                                  |                              |                               |
| Existe-t-il un dispositif de participation pour la santé dans votre collectivité ?                                     |                    | Si oui : quelle est la nature du dispositif ? => |                              |                               |
|                                                                                                                        |                    | Si oui : montant du budget de participation =>   |                              |                               |
|                                                                                                                        |                    | Si oui : nombre d'agents bénéficiaires =>        |                              |                               |
| En cas d'absence de participation actuellement, quelle participation mensuelle souhaiteriez-vous verser par agent ? => |                    |                                                  |                              |                               |
| EFFECTIF au 31/12 de chaque année (en nombre d'agents)                                                                 |                    |                                                  |                              |                               |
| Données statistiques à transmettre au 31/12/n de chaque année                                                          |                    |                                                  |                              |                               |
|                                                                                                                        | 2021               | 2022                                             | 2023                         | 2024                          |
| Total                                                                                                                  | 0                  | 0                                                | 0                            | 0                             |
| Agents relevant de la CNRACL                                                                                           |                    |                                                  |                              |                               |
| Agents relevant de l'IRCANTEC                                                                                          |                    |                                                  |                              |                               |
| Autres                                                                                                                 |                    |                                                  |                              |                               |
| REPARTITION PAR SEXE au 31/12/2024                                                                                     |                    |                                                  |                              |                               |
|                                                                                                                        | Homme              | Femmes                                           | Total                        | % Hommes % Femmes             |
| Effectif total au 31/12/2024                                                                                           | 0                  | 0                                                | 0                            | #DIV/0! #DIV/0!               |
| Dont titulaires                                                                                                        |                    |                                                  | 0                            | #DIV/0! #DIV/0!               |
| Dont non titulaires                                                                                                    |                    |                                                  | 0                            | #DIV/0! #DIV/0!               |
| REPARTITION PAR FILIERE AU 31/12/2024                                                                                  |                    |                                                  |                              |                               |
|                                                                                                                        | Homme              | Femmes                                           | Total                        | % Hommes % Femmes             |
| Effectif total au 31/12/2024                                                                                           | 0                  | 0                                                | 0                            | #DIV/0! #DIV/0!               |
| Administrative                                                                                                         |                    |                                                  | 0                            | #DIV/0! #DIV/0!               |
| Culturelle                                                                                                             |                    |                                                  | 0                            | #DIV/0! #DIV/0!               |
| Animation                                                                                                              |                    |                                                  | 0                            | #DIV/0! #DIV/0!               |
| Police municipale                                                                                                      |                    |                                                  | 0                            | #DIV/0! #DIV/0!               |
| Sociale, médico-sociale, médico-technique                                                                              |                    |                                                  | 0                            | #DIV/0! #DIV/0!               |
| Technique                                                                                                              |                    |                                                  | 0                            | #DIV/0! #DIV/0!               |
| Sportive                                                                                                               |                    |                                                  | 0                            | #DIV/0! #DIV/0!               |
| Sapeurs pompiers professionnels                                                                                        |                    |                                                  | 0                            | #DIV/0! #DIV/0!               |
| REPARTITION PAR AGE AU 31/12/2024                                                                                      |                    |                                                  |                              |                               |
|                                                                                                                        | Effectif employeur |                                                  | Informations complémentaires |                               |
|                                                                                                                        | Total              | Dont hommes                                      | Dont femmes                  | Conjoint(e)s Enfants à charge |
| Tranches d'âge                                                                                                         |                    |                                                  |                              |                               |
| - de 29 ans                                                                                                            | 0                  |                                                  |                              |                               |
| de 30 à 34 ans                                                                                                         | 0                  |                                                  |                              |                               |
| de 35 à 39 ans                                                                                                         | 0                  |                                                  |                              |                               |
| de 40 à 44 ans                                                                                                         | 0                  |                                                  |                              |                               |
| de 45 à 49 ans                                                                                                         | 0                  |                                                  |                              |                               |
| de 50 à 54 ans                                                                                                         | 0                  |                                                  |                              |                               |
| de 55 à 59 ans                                                                                                         | 0                  |                                                  |                              |                               |
| de 60 à 64 ans                                                                                                         | 0                  |                                                  |                              |                               |
| plus de 65 ans                                                                                                         | 0                  |                                                  |                              |                               |
| Total                                                                                                                  | 0                  | 0                                                | 0                            | 0                             |

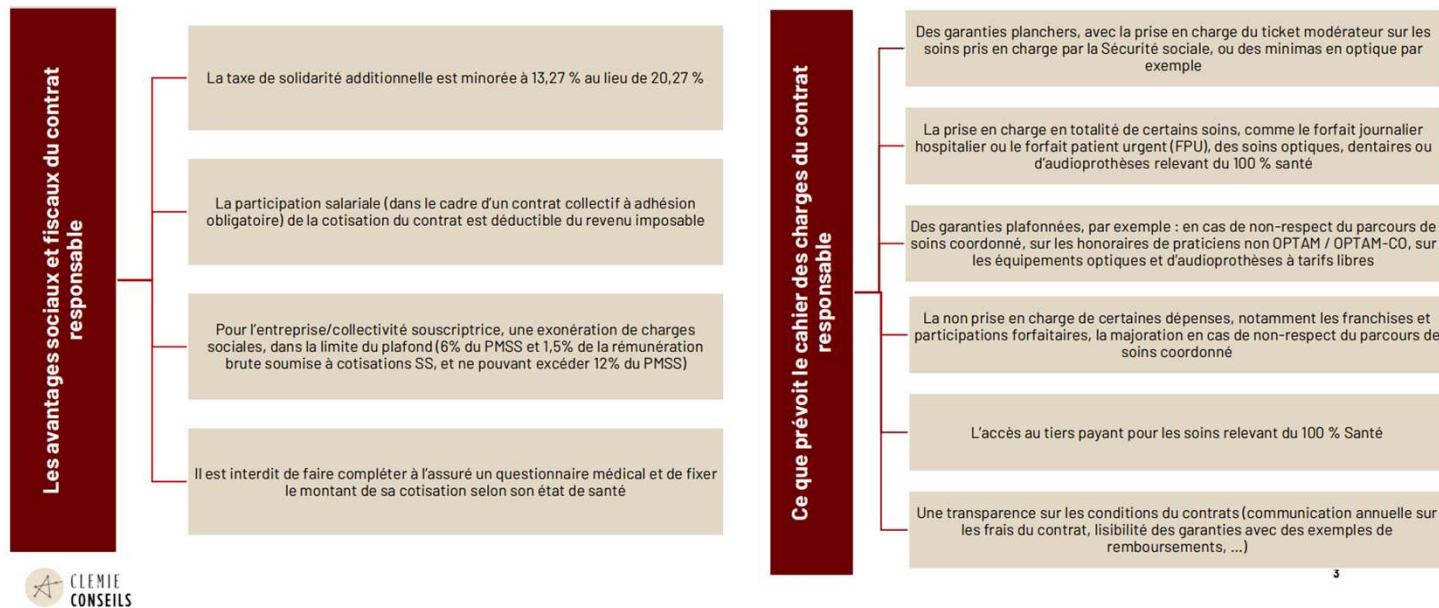
Pensez à transmettre votre RSU

# PSC- Santé – avantages fiscaux et sociaux

## + 1 Le contrat responsable

### Avantages et cahier des charges

95% des contrats d'assurance souscrits sur le marché, qu'ils soient collectifs à adhésion facultative ou obligatoire, ou individuels sont conformes avec la réglementation des contrats responsables. Cette réglementation, en vigueur depuis 2014 et enrichie depuis de la réforme « 100 % Santé » (à compter de 2019), permet d'encadrer nos dépenses de santé et de bénéficier d'avantages sociaux et fiscaux.



3

# PSC- Santé : références juridiques

## Références juridiques principales:

- Décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- Circulaire N°RDFB 1220789 C du 25 mai 2012 relative à la participation des collectivités territoriales et des établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- Ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique (participation employeur)
- Décret 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 publics à leur financement ;
- Accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale ;
- Code général de la fonction publique notamment les articles L. 827-1 à L. 827-12.

# PSC – Prévoyance : Actuellement

## Convention en cours :

Dans ce nouveau cadre juridique totalement rénové, le CDG34 propose depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 une nouvelle convention de participation en prévoyance pour les employeurs territoriaux du département.

Ainsi, la consultation initiée au cours de l'année 2024 a désigné le groupement COLLECTeam-GENERALI comme porteur de risque et assureur pour ce contrat groupe couvrant une période de six ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2030.

L'adhésion à cette convention est facultative. Les collectivités et établissements peuvent ou non adhérer et les agents qui se voient proposer par leur employeur cette prévoyance peuvent y adhérer s'ils le souhaitent.

Pour rappel, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'employeur doit a minima participer à hauteur de 7€, quelque soit le temps de travail et le statut de l'agent (fonctionnaire, stagiaire et contractuel). Si l'employeur ne propose pas de prévoyance, il participera financièrement pour les contrats labellisés (le régime indemnitaire doit être couvert). Pas de cumul de participation financière possible couvrant à la fois le contrat groupe et les contrats labellisés

# PSC-Prévoyance- focus sur l'actualité

Pour aller plus loin : Le 03 février dernier, un projet de transposition de l'accord national de juillet 2023 a été déposé devant le Sénat, seule la prévoyance est concernée.

Ce qui est sollicité dans ce projet de loi :

- Adhésion obligatoire des agents induisant la conclusion ou l'adhésion à un contrat groupe des employeurs publics
- Une garantie minimale de 90% de la rémunération nette (traitement indiciaire, régime indemnitaire et NBI) des agents en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité (actuellement le régime indemnitaire doit être couvert à 40% minimum)
- Une participation employeur minimum de 50% de la cotisation acquittée
- L'article 6 de ce projet prévoit une obligation de se mettre en conformité au 01/01/27. Cependant les contrats collectifs en court pourront respecter les délais de commande publique pour se mettre en conformité, ce qui est le cas du CDG 34.

# Le cout de la mission

**Le cout de la mission :**

 **Participer aux mises en concurrence n'a pas de coût pour la collectivité.**

**La cotisation annuelle de la mission est de 0,05% de la masse salariale URSSAF et n'est dûe que pour toute adhésion à notre mission :**

**Soit à la santé ou la prévoyance ou les 2.**

**Ainsi 0,05% que vous soyez adhérent à la santé ou à la prévoyance ou au 2.**



Centre de Gestion  
de la Fonction  
Publique Territoriale  
HÉRAULT

# **Merci de votre attention**

**Retrouvez toutes les informations utiles sur  
notre site  
Ou contactez nous : [santeprevoyance@cdg34.fr](mailto:santeprevoyance@cdg34.fr)**