

Envoyé en préfecture le 30/09/2026

Reçu en préfecture le 30/09/2026

Publié le

ID : 014-200065589-20260924-2026_129-DE



Débat

Protection Sociale Complémentaire

Sommaire

INTRODUCTION

P.3-4

ÉTAT DES LIEUX

P.5-9

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

P.10-12

ENJEUX DU MANDAT 2026-2032

P.13-16

Envoyé en préfecture le 30/09/2026

Reçu en préfecture le 30/09/2026

Publié le

ID : 014-200065589-20260924-2026_129-DE



Introduction

Dans le but d'harmoniser les pratiques et les droits entre la fonction publique et les entreprises privées, le législateur a souhaité engager une réforme de la **Protection Sociale Complémentaire** à travers la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

L'ordonnance du 17 février 2021, applicable au 1^{er} janvier 2022 et qui redéfinit la participation des employeurs publics au financement des garanties de PSC, prévoit l'organisation d'un débat sur cette question.

Le débat doit porter sur :

- Les enjeux de la PSC
- La nature des garanties envisagées
- Le niveau de participation de la collectivité et sa trajectoire
- Le calendrier de mise en œuvre

ÉTAT DES LIEUX



Conformément à l'article L. 827-12 du Code général de la fonction publique, issu de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 :

*“Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics organisent un **débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans les 6 mois qui suivent le renouvellement général des assemblées** »*

S'impose à toutes les collectivités et établissements publics

Pas de contenu spécifique pour le débat

Pas de vote - présentation seule

LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Envoyé en préfecture le 30/09/2026

Reçu en préfecture le 30/09/2026

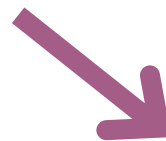
Publié le

ID : 014-200065589-20260924-2026_129-DE

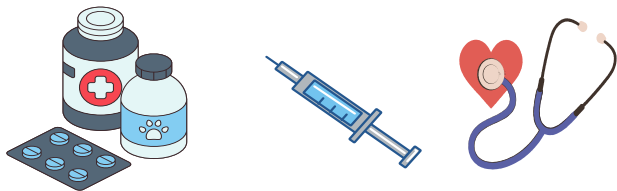
La PSC couvre 2 types de risques :



SANTÉ = mutuelle



PRÉVOYANCE = maintien de salaire



Vient compléter le remboursement de la sécurité sociale afin de diminuer le reste à charge pour l'agent.



Assure un complément de la protection statutaire en cas d'arrêt de maladie prolongé ou de décès.

Deux procédures possibles



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.



CONVENTION DE PARTICIPATION

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

- L'employeur directement
- Le Centre de Gestion



Les deux procédures ne peuvent pas co-exister pour un même risque.

Par exemple : si la collectivité intègre la convention de participation, les agents choisissant un contrat labellisé ne percevront pas la participation de l'employeur.

LES ENJEUX

Envoyé en préfecture le 30/09/2026

Reçu en préfecture le 30/09/2026

Publié le

ID : 014-200065589-20260924-2026_129-DE

Pour les agents

Sécuriser les revenus des agents



En cas d'arrêt de travail ou d'invalidité



Faciliter l'accès et limiter le renoncement aux soins

Pour les collectivités



Fidéliser les agents territoriaux



Renforcer l'attractivité employeur



Favoriser la qualité de vie au travail (QVT)



Améliorer la performance et le climat social

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR



OBLIGATIONS EMPLOYEUR

Envoyé en préfecture le 30/09/2026

Reçu en préfecture le 30/09/2026

Publié le

ID : 014-200065589-20260924-2026_129-DE

Risque santé		Risque prévoyance	
Depuis le 1 ^{er} janvier 2026	Participation obligatoire minimum 15 € /mois /agent	Participation obligatoire minimum 7 € /mois /agent	Depuis le 1 ^{er} janvier 2025
	Libre choix entre : contrat individuel labellisé (au choix de l'agent) ou convention de participation à adhésion : facultative ou obligatoire		

La participation financière est versée sous forme d'un montant unitaire et non en pourcentage.

PRATIQUES ACTUELLES DE VAL ES DUNES

Envoyé en préfecture le 30/09/2026

Reçu en préfecture le 30/09/2026

Publié le

ID : 014-200065589-20260924-2026_129-DE

Risque santé			Risque prévoyance	
Depuis le 1 ^{er} janvier 2021	Participation /mois /agent de :		Participation de 20 € /mois /agent	Depuis le 1 ^{er} janvier 2025
	Agent seul	15 €		
	Agent + conjoint	27 €		
	Agent + conjoint + 1 enfant	34 €		
	Agent + conjoint + 2 enfants (ou plus)	38 €		
	Agent seul + 1 enfant	22 €		
	Agent seul + 2 enfants (ou plus)	26 €		
Contrat individuel labellisé (au choix de l'agent)			Convention de participation à adhésion facultative	
A titre indicatif, la participation moyenne (par collectivité) sur le Calvados, s'élève à 21 €			A titre indicatif, la participation moyenne (par collectivité) sur le Calvados, s'élève à 12 €	

ENJEUX DU MANDAT 2026-2032



LES CHOIX À RÉALISER EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Envoyé en préfecture le 30/09/2026

Reçu en préfecture le 30/09/2026

Publié le

ID : 014-200065589-20260924-2026_129-DE



Risque Santé

- Choix du dispositif : souhaitons-nous un contrat individuel labellisé ou collectif pour nos agents ?
- Comment garantir un taux d'adhésion suffisant ?
- Implication de la collectivité pour optimiser la QVT et la santé des agents ?
- En cas de contrat collectif : adhésion facultative ou obligatoire ?
- Comment garantir un taux de mutualisation suffisant ?



Risque Prévoyance

- Souhaitons-nous une simple conformité législative et réglementaire ou une politique sociale plus ambitieuse pour nos agents ?
- Faut-il prévoir l'intégration d'options à adhésion facultative sans participation employeur ? (Décès, Perte de retraite...)
- Faut-il prévoir l'intégration d'options à adhésion facultative sans participation employeur ? (Décès, Perte de retraite...)



Participation Employeur

- Souhaitons-nous nous limiter au cadre réglementaire minimal ou aller vers une participation financière renforcée ?
- Quel équilibre souhaitons-nous trouver entre maîtrise des coûts et levier d'attractivité RH de la collectivité ?
- Quel reste à charge jugeons-nous acceptable pour les agents ?
- Modulation : retenons-nous une logique égalitaire (même participation pour tous) ou redistributive (modulation selon les revenus) ?
- Efficience de la participation employeur par rapport aux garanties souscrites ?

- Répondre aux problèmes financiers et sociaux des agents qui peuvent être engendrés par des arrêts de travail prolongés et/ou répétés
- Créer une dynamique positive et accroître l'attractivité des emplois afin de garantir un service de qualité aux usagers
- Compléter les dispositifs :
 - De prévention des risques au travail
 - De gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Concourir à limiter la progression de l'absentéisme
- Favoriser le dialogue social
- Contribuer à la motivation des agents

Envoyé en préfecture le 30/09/2026

Reçu en préfecture le 30/09/2026

Publié le

ID : 014-200065589-20260924-2026_129-DE

MERCI

