

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

LES RISQUES

Mécanisme d'assurance facultatif pour les risques :

- Santé (mutuelle)
- Prévoyance (maintien de salaire)

LES PROCEDURES

- Labellisation : contrat individuel
- Convention de participation : contrat de groupe

REFERENCES JURIDIQUES

Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011
Circulaire ministérielle du 25 mai 2012

OÙ SE RENSEIGNER ?

www.edg16.fr/nos_services/protection_sociale/complémentaire

**PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE
DANS LA FPT**

LES AGENTS CONCERNÉS

- Les fonctionnaires
- Les agents de droit public
- Les agents de droit privé
- Les retraités (uniquement pour le risque santé)

Outil de politique des ressources
humaines

**LA PARTICIPATION FINANCIERE
DE L'EMPLOYEUR**

Aucun montant minimum n'est défini mais l'existence d'une convention de participation suppose une participation effective de la collectivité.

FOIRE AUX QUESTIONS

Le Centre de Gestion de la Charente a lancé une nouvelle consultation en vue de la conclusion de deux conventions de participation pour la protection sociale complémentaire de vos agents. La mise en place de ces conventions est prévue pour le **1^{er} janvier 2022**.

Vous trouverez ci-dessous les principales réponses à vos questions...

QU'EST-CE QUE LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ?

La protection sociale complémentaire est un mécanisme d'assurance facultatif permettant aux agents de faire face aux conséquences financières des risques « prévoyance » et/ou « santé ».

LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE EST-ELLE OBLIGATOIRE ?

A ce jour, elle n'est pas obligatoire dans la fonction publique territoriale.

QUELS SONT LES RISQUES CONCERNES ?

- **Santé** : garanties couvrant les risques des agents liés à l'intégrité physique de la personne ou complémentaire maladie. Elle permet le remboursement de frais non couverts ou partiellement couverts par la sécurité sociale, comme par exemple les frais de médicaments, d'optique,...
- **Prévoyance** : garanties couvrant les risques liés à l'incapacité travail, à l'invalidité et au décès ou couverture « maintien de salaire ». Elle permet pour les agents un maintien de la rémunération lors du passage à demi-traitement, en cas de maladie ordinaire, congé de maladie, congé de longue durée,...

QUELLE PROCEDURE : CONVENTION DE PARTICIPATION ET/OU LABELLISATION ?

- **Labellisation** : chaque agent peut souscrire auprès d'une mutuelle, un organisme d'assurance ou de prévoyance, un contrat ou règlements labellisés ;
- **Convention de participation** : la collectivité organise une procédure de mise en concurrence pour sélectionner auprès d'une mutuelle, un organisme d'assurance ou de prévoyance un contrat ou règlement qui sera proposé à l'adhésion facultative des agents.

La collectivité qui opte pour l'une de ces deux procédures doit saisir le Comité Technique préalablement, puis délibérer. La collectivité peut choisir une procédure par risque (exemple : Labellisation pour la santé et convention de participation pour la prévoyance). Par contre, il est impossible d'avoir recours aux deux procédures pour un seul risque.

QUELS AGENTS PEUVENT EN BENEFICIER ?

- les fonctionnaires ;
- les agents de droit public et de droit privé ;
- les retraités : Ils ne peuvent recevoir d'aide financière de l'ancienne collectivité employeur. Ils bénéficient toutefois indirectement du dispositif compte tenu de la solidarité imposée dans les contrats entre les bénéficiaires actifs et retraités. Seul le risque santé est susceptible de les intéresser, le risque prévoyance ne les concernant pas. La collectivité doit les informer.

QUELLE PARTICIPATION FINANCIERE DE L'EMPLOYEUR ?

La participation financière peut être accordée soit au titre de contrats et règlements labellisés, soit au titre d'une convention de participation :

- les textes ne fixent pas de **montant minimum** ;
- le montant maximum est le montant de la cotisation ou de la prime due par l'agent ;
- la participation peut être versée à l'agent ou à l'organisme ;
- la collectivité peut moduler sa participation en prenant en compte la situation familiale et/ou les revenus de l'agent (favoriser les plus faibles revenus et/ou les familles nombreuses).

QUELS SONT LES AVANTAGES DE SA MISE EN OEUVRE ?

Pour les agents

- Ce « salaire social » permet aux agents de se sentir reconnus et donc d'être motivés et performants ;
- Sécurité pour les agents qui, mieux protégés, n'hésitent pas à se soigner.

Pour les employeurs

- Instauration d'une relation gagnant-gagnant en diminuant l'absentéisme et en favorisant le retour à l'emploi ;
- Politique sociale attractive, et donc fidélisation des agents dans un contexte de changements de la fonction publique territoriale liés aux réformes successives.

Les apports du CDG

- Expertise technique par la mise en œuvre d'une procédure complexe.
- Capacité de mutualisation et de négociation des tarifs ;
- Intégration des spécificités des grands comptes ;
- Accompagnement des collectivités et plan de communication auprès des agents.

Pour toute question, vous pouvez contacter les services du Centre de Gestion.

Références :

- Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

- Circulaire ministérielle du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents.