

## La protection sociale

### Textes de références :

- Code général de la fonction publique : articles L827-1 et suivants.
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des employeurs territoriaux.
- Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

### Qu'est-ce que la protection sociale complémentaire ?

Les agents publics territoriaux peuvent faire le choix d'adhérer, en plus du régime de protection sociale de base dont dispose tout agent, à une **Protection Sociale Complémentaire (PSC)** destinée à couvrir les risques relatifs à leur état de santé.

Elle permet le versement de prestations financières venant en complément de celles prévues par le statut de la fonction publique et le code de la sécurité sociale.

La protection sociale complémentaire est destinée à couvrir deux types de risques :

#### Le risque santé



En cas de maladie, d'accident ou de maternité, le contrat souscrit permet de bénéficier du **remboursement de soins de santé non pris en charge ou partiellement pris en charge par la sécurité sociale.**

#### Le risque prévoyance



En cas d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, ce contrat permet de bénéficier, en complément de la rémunération maintenue par l'employeur, **d'une indemnité complémentaire destinée à compenser la perte de rémunération** (lors du passage à demi-traitement ou lors de l'épuisement par l'agent de ses droits à maintien de rémunération).



La PSC est à différencier de l'assurance statutaire qui vient rembourser l'employeur de la rémunération maintenue par lui durant l'indisponibilité physique d'un agent : maladie, temps partiel thérapeutique, accident ou maladie professionnelle, ...

### Quelle(s) obligation(s) pour l'employeur en matière de PSC ?

La réforme de la PSC impulsée par la loi du 6 août 2019 et l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 notamment, a pour objectif de **renforcer l'implication des employeurs** dans la prise en charge du coût de la PSC pour tous les agents.

Deux échéances majeures sont fixées :

- **1er janvier 2025** : obligation en matière de prévoyance : la participation ne peut être inférieure à 20% du montant de référence fixé à 35€, soit 7€ minimum.
- **1er janvier 2026** : obligation en matière de santé : la participation ne peut être inférieure à 50% du montant de référence fixé également à 35€, soit 15€ minimum.

La loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 est venue transposer l'accord national collectif du 11 juillet 2023 et **rend obligatoire l'adhésion des agents territoriaux dans le cadre des contrats collectifs en matière de prévoyance**, excluant, de fait, le recours à la procédure de labellisation de contrats individuels pour la prévoyance.

*À noter.* La généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de prévoyance entre en vigueur de manière différée (selon que l'employeur territorial a déjà conclu un accord collectif ou non au 23 décembre 2025- cf. actualité du service mutualisé relative à la date de publication de la loi du 22 décembre 2025) et **au plus tard le 1er janvier 2029**.

Ainsi, le tableau ci-après présente les différents contrats que les collectivités pourront financer à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 22 décembre 2025 précitée :

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situation au 23 décembre 2025</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entrée en vigueur de la loi</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aucune convention de participation</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1er janvier 2029</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Convention en cours avec un terme antérieur</b></li> <li>• <b>au 1er janvier 2029</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Au terme de la convention</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Convention en cours avec un terme postérieur</b></li> <li>• <b>au 1er janvier 2029</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La convention en cours doit être mise en conformité</b> avec les dispositions issues de la loi, dans le respect du Code de la commande publique, au plus tard le 1er janvier 2029</li> </ul>

### → Les agents restent libres d'adhérer ou non aux dispositifs proposés par l'employeur

Pour chaque risque (santé et prévoyance), l'employeur peut recourir à **une seule des deux modalités suivantes** :

- **La labellisation :**

L'employeur verse une participation financière aux agents ayant souscrit un contrat individuel labellisé.

- **La convention de participation :**

L'employeur (seul ou via une mutualisation avec le Centre de Gestion notamment) sélectionne, après mise en concurrence, un organisme d'assurance proposant un contrat collectif aux agents.

👉 Le choix de l'une de ces modalités **exclut l'autre** pour le risque concerné.

Bon à savoir : En matière de prévoyance et de santé, certaines dispositions (garanties, modalités de la mise en place de la participation financière obligatoire, etc.) peuvent être amenées à évoluer afin de tenir compte de **l'Accord Collectif National (ACN) du 11 juillet 2023 en matière de Protection Sociale Complémentaire**. Toutefois, à ce jour, la transposition normative et réglementaire de cet accord n'est pas intervenue.

# Pourquoi mettre en place une politique de PSC attractive ?

Une politique PSC dynamique c'est :



## **Un levier d'attractivité des candidats :**

Dans un contexte de recrutement concurrentiel, une PSC attractive est un critère de choix pour les candidats. A rémunération équivalente, la PSC peut permettre de faire une différence.



## **Un levier de fidélisation :**

Une PSC bien financée permet de renforcer le sentiment d'appartenance, peut améliorer l'engagement des équipes et surtout peu limiter le turn-over.



## **Un outil de prévention et de maintien en emploi :**

Une bonne couverture santé et prévoyance permet un meilleur accès aux soins, une prise en charge plus rapide, une sécurisation des revenus en cas de besoin.  
Résultats concrets pour la collectivité : diminution des arrêts longs, facilitation du retour à l'emploi, réduction des situations de précarité professionnelle.

👉 **La PSC est aussi un outil de prévention des risques professionnels.**