

# DÉBAT POST ÉLECTIONS

2026

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

# Contexte du cadre et du débat

Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021






# CADRE REglementaire

L'article 4-III de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique (prise en application des dispositions de l'article 40 de la loi du 6 août 2019) a introduit une obligation de débat en matière de PSC à l'occasion du renouvellement des assemblées :

« *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* »



# MODALITÉS

-  L'obligation s'impose **à toutes les collectivités** et établissements publics,
-  Elle prend la forme d'une présentation et **d'un débat** devant l'assemblée délibérante de la collectivité mais ne donne pas lieu à un vote.
-  L'ordonnance ne prévoit pas de contenu. Chaque employeur public territorial est **libre d'en déterminer le contenu.**



## SUJET 01

Les enjeux de la protection sociale complémentaire



## SUJET 02

La compréhension des risques



## SUJET 03

Le point sur la situation actuelle  
(choix du dispositif, participation employeur)



## SUJET 04

Enjeux du nouveau mandat et impacts des nouvelles obligations



## SUJET 05

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs recherchés



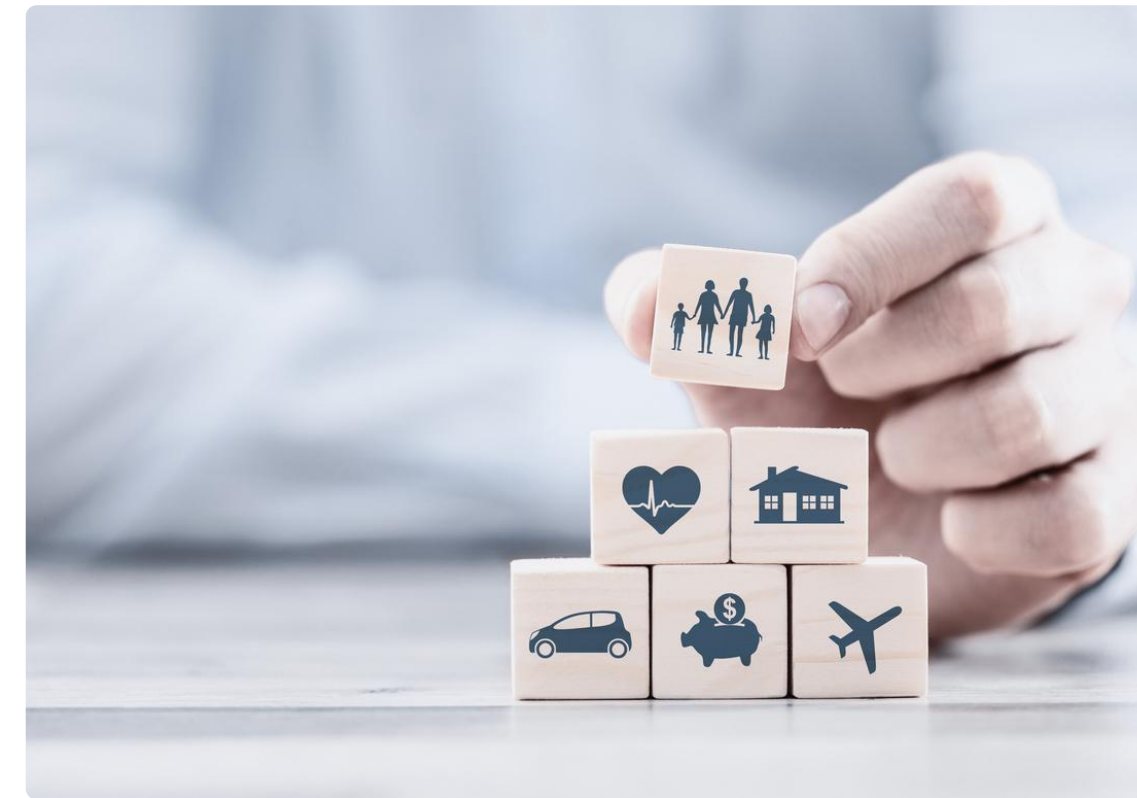
# LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Les 2 volets de la PSC



## *Risque santé*

Vise à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident non pris en charge par la sécurité sociale



## *Risque prévoyance*

Vise à couvrir la perte de salaire / de retraite liée à une maladie, une incapacité / invalidité ou un décès

# LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE



*Risque santé*



**Compléter les remboursements de la Sécurité Sociale**



**SUR LES FRAIS D'HOSPITALISATION**



**SUR LES FRAIS MÉDICAUX COURANTS**  
MÉDECIN, PHARMACIE,  
LABORATOIRE...



**SUR LES FRAIS D'APPAREILLAGE ET DE PROTHÈSES**  
OPTIQUES, DENTAIRES,  
AUDITIFS...



**SUR D'AUTRES FRAIS MÉDICAUX OU PARAMÉDICAUX**  
MÉDECINES DOUCES,  
TRAITEMENTS OU PROTHÈSES  
NON PRIS EN CHARGE PAR LA  
SÉCURITÉ SOCIALE...



COMPENSER LA  
PERTE DE REVENUS À  
½ TRAITEMENT



COMPENSER LA  
PERTE DE RÉGIME  
INDEMNITAIRE



GARANTIE  
INVALIDITÉ



COMPENSER LA  
PERTE DE RETRAITE



GARANTIE  
DÉCÈS

# LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE



*Risque prévoyance*

Compenser la perte de revenus





# LES ENJEUX

## DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

### 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



Fidéliser les agents territoriaux

### Pour les collectivités



Renforcer l'attractivité employeur



Favoriser la qualité de vie au travail (QVT)



Améliorer la performance et le climat social

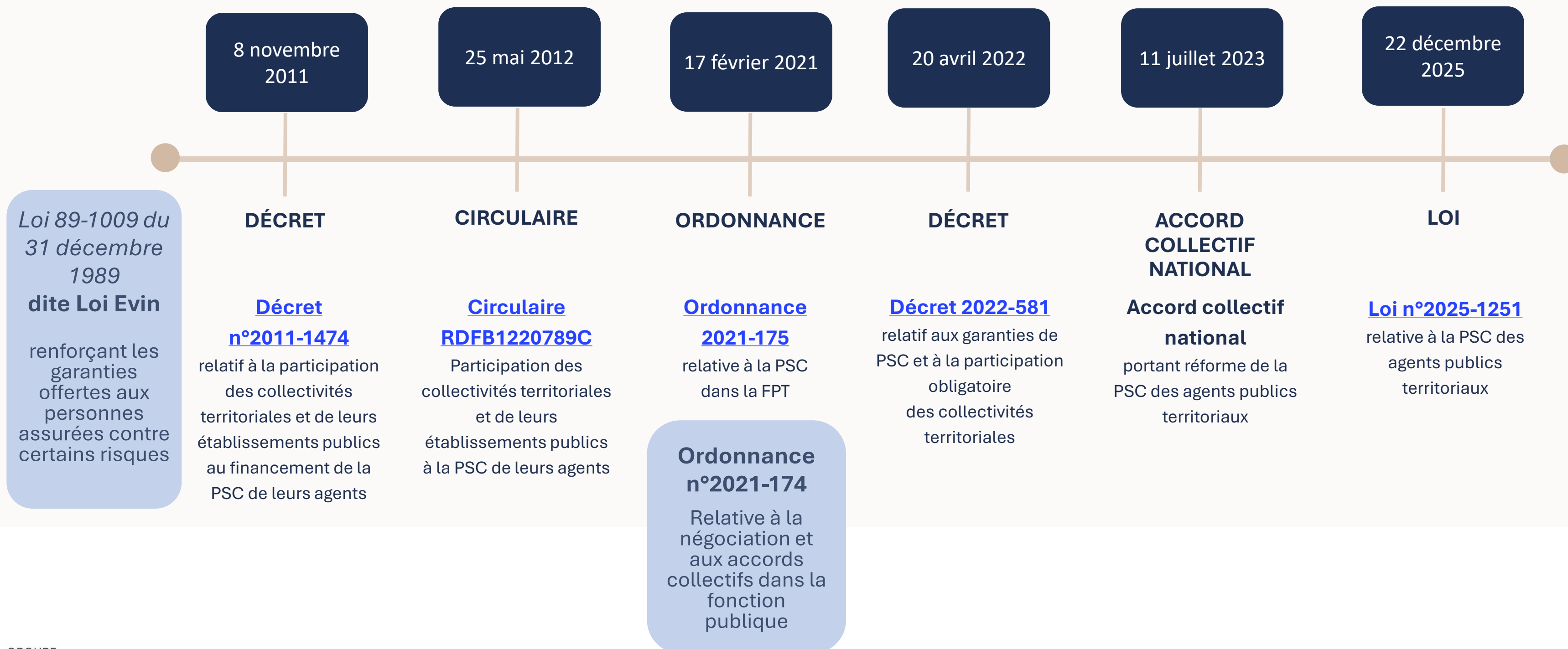


# Cadre juridique

Articulation et chronologie des textes relatifs à la PSC  
dans la Fonction Publique Territoriale

# CHRONOLOGIE

## DES TEXTES RELATIFS À LA PSC DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



# TRANSPOSITION DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL

## DU 11 JUILLET 2023

2 juillet  
2025

11 décembre  
2025

22 décembre  
2025

Suite à la  
publication  
de la loi

### PETITE LOI N° 163

Projet de loi transposant les dispositions principales de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, adoptée **par le Sénat** le 02 juillet 2025

### LOI ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Loi relative à la Protection Sociale Complémentaire des agents publics territoriaux  
Texte adopté n°193

### PROMULGATION DE LA LOI N°2025-1251

Relative à la Protection Sociale Complémentaire des agents publics territoriaux

Cliquer sur l'image pour accéder au texte de Loi



### DÉCRETS D'APPLICATION

- **1 décret simple**  
Pour modifier les garanties minimales du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022
- **1 décret en Conseil d'Etat**  
Pour fixer les cas de dispense au caractère obligatoire de l'adhésion
- **1 décret en Conseil d'Etat**  
Pour réviser et mettre à jour le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011



# Les obligations employeur

# OBLIGATIONS EMPLOYEUR

EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## Risque santé

Participation et adhésion facultatives

- Participation obligatoire
- 15 € /mois /agent
- Libre choix entre contrat individuel labellisé ou convention de participation à adhésion facultative ou obligatoire

## Risque prévoyance

Participation et adhésion facultatives

Depuis le  
1<sup>er</sup> janvier 2025

- Participation obligatoire
- 7 € /mois /agent

Au plus tard au  
1<sup>er</sup> janvier  
2029



- Convention de participation à adhésion obligatoire
- Participation employeur minimale de 50%
- Couverture Incapacité + Invalidité
- Niveau de garantie minimal fixé par décret

AVANT

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026



# OBLIGATIONS EMPLOYEUR

- EN DETAIL :



## Risque santé

### Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026 :

- Participation employeur obligatoire de 15 euros minimum par agent et par mois

Les collectivités doivent choisir leur mode de participation soit au profit de :

- **Contrats individuels labellisés** : l'agent souscrit seul son contrat.
- **Convention de participation** : "contrat collectif" à adhésion facultative ou obligatoire, souscrit par l'employeur dans le respect des dispositions du Code de la commande publique.  
**Mise en œuvre en direct ou par l'intermédiaire du Centre de Gestion**

## Risque prévoyance

### Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

Participation employeur obligatoire de 7 euros minimum par agent et par mois

### Au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2029:



Participation employeur obligatoire de 50% de la cotisation de base minimum par agent et par mois

**Convention de participation à adhésion obligatoire** avec garanties minimales :

- **Incapacité** : Indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération nette équivalente à 90 % de la rémunération nette (TBI + NBI + RI)
- **Invalidité** : Rente garantissant une rémunération équivalente à 90 % de la rémunération nette

**Mise en œuvre en direct ou par l'intermédiaire du Centre de Gestion**



# DÉBAT POST ÉLECTIONS

2026

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

*Exemple de mise en œuvre*



# Situation de votre collectivité

Audit de vos dispositifs PSC



# LA PARTICIPATION EN SANTÉ



*Risque santé*



**Compléter les remboursements de la Sécurité Sociale**

Participation en santé depuis : [année]

Montant de participation :  
[indiquer montant et modalités de variation]

Dispositif en place :  
[indiquer si labellisation ou convention de participation]  
Si convention de participation,  
[indiquer : année de fin, opérateur, garanties obligatoires, options]

Taux d'adhésion :  
[indiquer le nombre d'agents qui bénéficient de la participation/nombre d'agent éligibles]

# LA PARTICIPATION EN PRÉVOYANCE

Participation en Prévoyance (maintien de salaire) depuis : [année]

Montant de participation :

[indiquer montant et modalités de variation]

Dispositif en place :

[indiquer si labellisation ou convention de participation]

Si convention de participation,

[indiquer : année de fin, opérateur, garanties obligatoires, options, niveau de garanties]

Taux d'adhésion :

[indiquer le nombre d'agents qui bénéficient de la participation/nombre d'agent éligibles]



*Risque prévoyance*



**Compenser la perte de revenus**



# Enjeux du mandat

2026-2032

# SANTE

## AUDIT DE MISE EN CONFORMITE

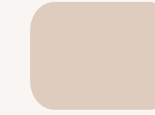
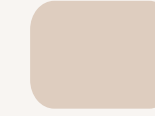
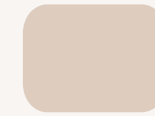
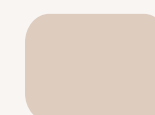
- PARTICIPATION MINIMUM DE 15€ PAR MOIS ET PAR AGENT

- CHOIX DU DISPOSITIF :

CONTRAT INDIVIDUEL LABELLISÉ

CONTRAT COLLECTIF À ADHÉSION *FACULTATIVE*

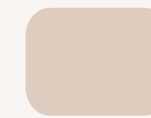
CONTRAT COLLECTIF À ADHÉSION *OBLIGATOIRE*



# PREVOYANCE

## AUDIT DE MISE EN CONFORMITE

- INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL + INVALIDITÉ  
90% TBI + NBI + RI nets
- CONTRAT COLLECTIF À ADHÉSION OBLIGATOIRE
- PARTICIPATION À HAUTEUR DE 50% DE LA COTISATION  
BRUTE



Calendrier de mise en conformité :



Au plus tard le  
1<sup>er</sup> janvier 2029



# PREVOYANCE

## AUDIT DE MISE EN CONFORMITE

Calendrier de mise en conformité :



Au plus tard le  
1<sup>er</sup> janvier 2029

Contrat labellisé (individuel)



Fin du modèle



Contrat collectif à adhésion facultative  
échéance avant le 1<sup>er</sup> janvier 2029



Mise en conformité lors du renouvellement



Contrat collectif à adhésion facultative  
échéance après le 1<sup>er</sup> janvier 2029



Mise en conformité avant l'échéance du  
contrat et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2029



Contrat collectif à adhésion obligatoire  
non conforme



Mise en conformité avant l'échéance du  
contrat et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2029

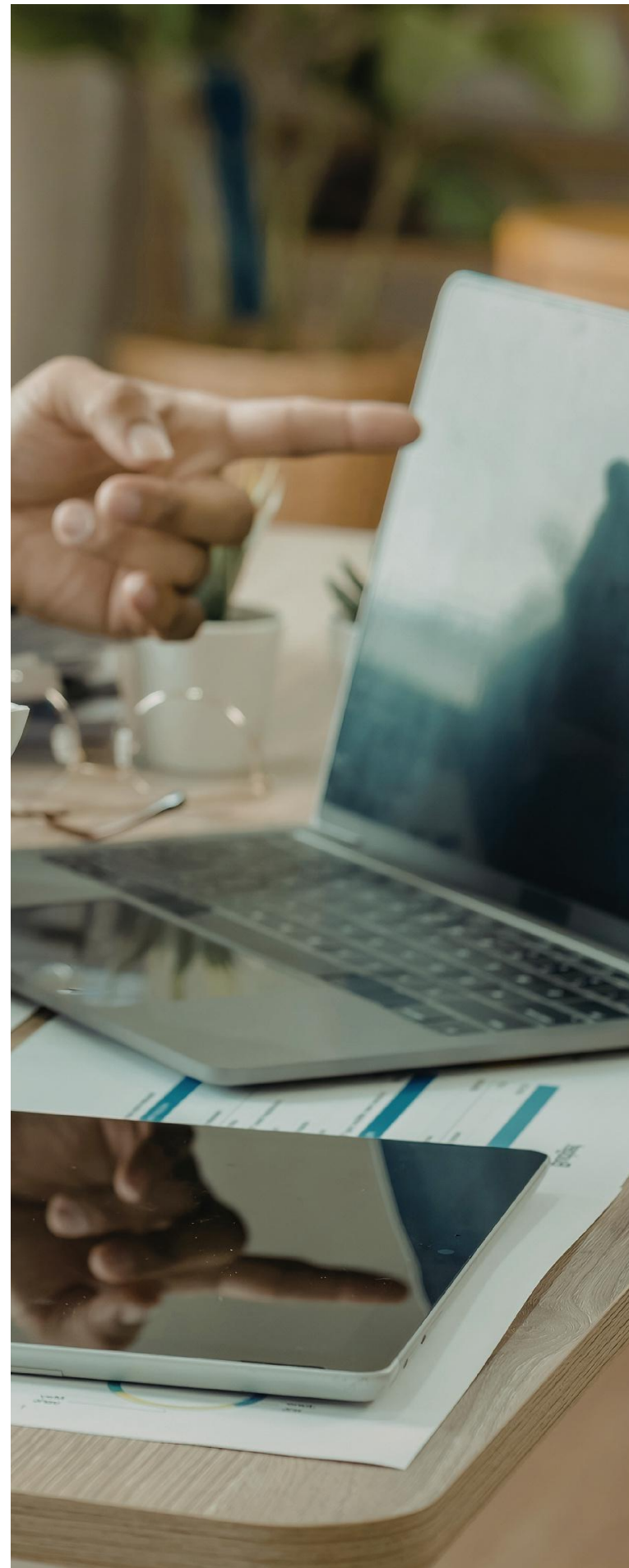


Contrat collectif à adhésion obligatoire  
conforme



Modèle cible conforme





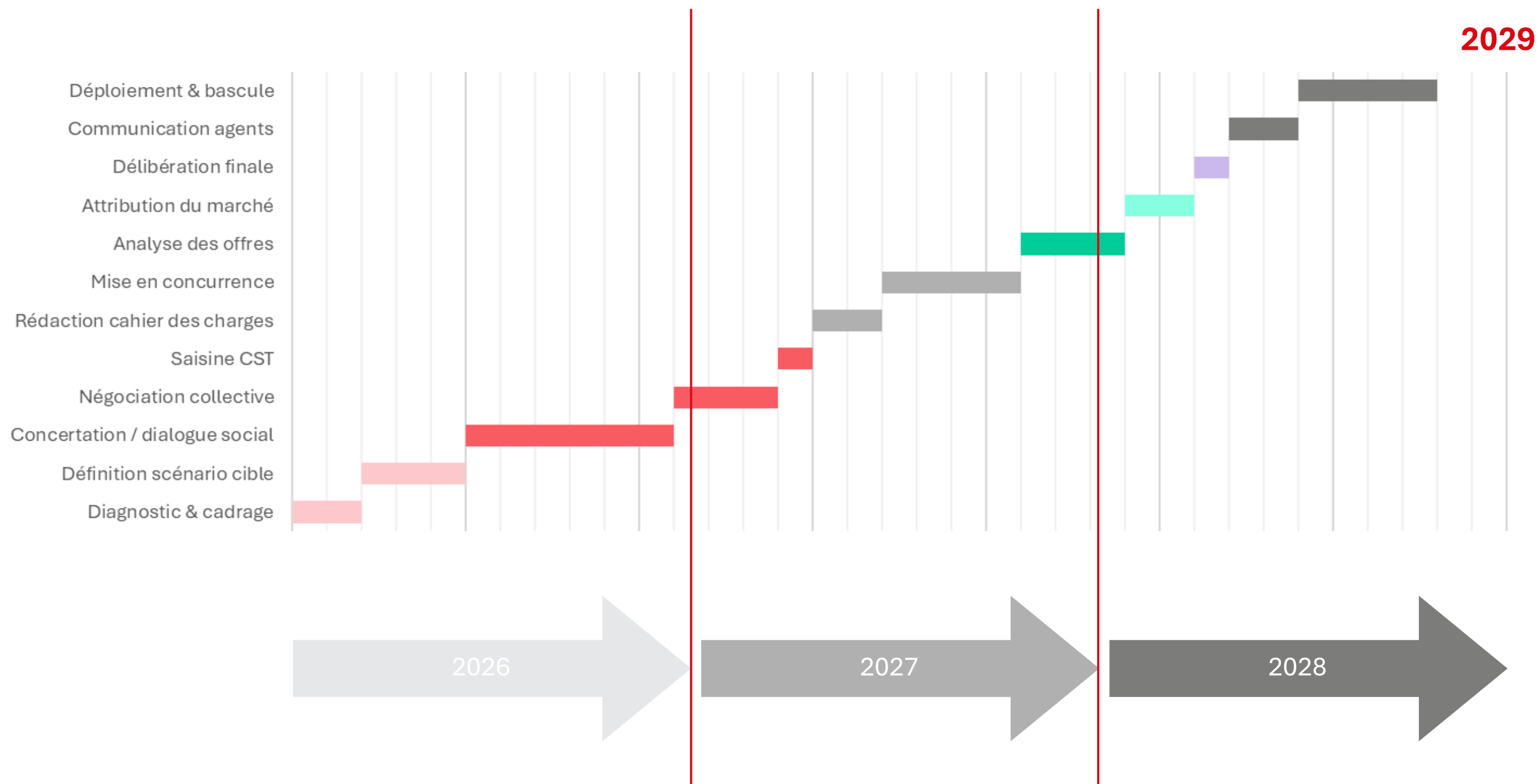
# PRÉVOYANCE

## RETROPLANNING

Calendrier de mise en conformité :



Au plus tard le  
1<sup>er</sup> janvier 2029



# LES CHOIX À RÉALISER

## EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE



**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**

- Quels niveaux de garanties proposés ?
- 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...)
- Dialogue social et signature d'un accord collectif rendu obligatoire dans certains cas ?



**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 ?



[groupeclemie.fr](http://groupeclemie.fr)