



Conventions de participation Santé et Prévoyance

Bilan et perspectives

Eté 2018



- **Le cadre de la participation des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents**
- Le dispositif proposé par le CIG petite couronne
- Enjeux des prochaines conventions
- Prochaines étapes



Le décret du 8 novembre 2011 fixe le cadre de la participation financière de l'employeur territorial à la protection sociale

L'employeur territorial se voit offrir deux possibilités

- **La labellisation** : l'employeur participe financièrement à la couverture des agents qui souscrivent un contrat ou adhèrent à une mutuelle, à un assureur ou à une institution de prévoyance dont le caractère solidaire aura été préalablement vérifié au niveau national - dans le cadre d'une procédure spécifique dite de labellisation.
- **La convention de participation** : après mise en concurrence, l'employeur sélectionne une offre répondant aux besoins de ses agents et leur propose d'y adhérer. L'adhésion est **individuelle** et **facultative**. La convention est conclue pour une **durée de 6 ans**.
 - La collectivité peut choisir une **option différente pour la santé et la prévoyance**
 - Pour chacun des risques, la collectivité **ne peut pas cumuler les deux dispositifs**
- Le **montant de la participation** est fixé librement par chaque employeur
- L'employeur est libre de proposer une offre, et l'agent est libre d'y adhérer. L'ensemble du dispositif est donc **facultatif**.



Avantages et inconvénients de la labellisation



- Liberté de choix des agents : organisme et panier de soins
- Possibilité de conserver sa mutuelle antérieure et de bénéficier de la participation de l'employeur
- Vaste offre de la part de multiples opérateurs



- Il peut être difficile pour les agents d'effectuer un choix éclairé dans une offre pléthorique
- Pas d'homogénéité des couvertures des agents



Avantages et inconvénients de la convention de participation



- La mise en concurrence permet d'obtenir des tarifs plus bas et de meilleures conditions (stabilité des tarifs, conditions de solidarité...)
- Un seul interlocuteur par garantie pour l'employeur
- Une lisibilité de l'offre pour les agents
- Une homogénéité de la couverture



- Pas de liberté de choix du prestataire pour l'agent, et une palette d'offres limitée.
- Lourdeur et contraintes de la procédure de mise en concurrence
- Durée de la convention



Positions et revendications des organisations syndicales

- La participation de l'employeur est une demande des syndicats de longue date.
- La CGT, la CFDT, FO, la FA-FPT et l'UNSA sont tous en faveur d'une participation obligatoire de l'employeur territorial
- La CGT revendique :
 - une participation de l'employeur de 50 % *a minima*
 - le développement des prestations couplées dans la domaine de la santé et de la prévoyance
 - une couverture du plus grand nombre
 - des négociations sur la PSC dans le cadre du dialogue social
 - le respect du principe de mutualité et de non sélection des risques
- La CFDT revendique :
 - La couverture de tous les agents
 - Une participation financière de l'employeur au moins équivalente à celle des employeurs privés
- FO revendique :
 - Une participation financière obligatoire avec un taux minimum
 - Le renforcement de la qualité des offres labellisées par l'élaboration d'un cahier des charges minimal à respecter
 - La portabilité des contrats en cas de changement d'employeur et la solidarité intergénérationnelle.



Le paysage mutualiste en France

- Le paysage mutualiste en France se caractérise par une concentration continue
- 12 000 sociétés mutualistes en 1971 → 1500 mutuelles en 2003 → moins de 500 en 2017
- Une concentration qui s'accélère :
 - Septembre 2017 : création du groupe VYV : regroupement de 14 mutuelles autour de deux pôles : Harmonie Mutuelle et la MGEN. 10 millions de personnes protégées.
 - Décembre 2017 : annonce de la création, à l'horizon 2020, d'un groupe mutualiste regroupant la MACIF et les mutuelles du groupe Aesio (andréa, apreva, Eovi). 8 millions de sociétaires.
 - Janvier 2018 : annonce d'un rapprochement entre AG2R et la Matmut.



- Le cadre de la participation des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents
- **Le dispositif proposé par le CIG petite couronne**
- Enjeux des prochaines conventions
- Prochaines étapes



Une première génération de conventions prolongées d'un an

- **Le CIG a été un précurseur, parmi les premiers à lancer des conventions de participation :**
 - Le choix entre 2 offres pour la santé : socle et plus
 - Le choix entre deux offres pour la prévoyance : pack ou à la carte
- **Un dispositif prolongé d'un an pour des motifs d'intérêt général**

Le conseil d'administration du CIG Petite Couronne a validé la prolongation d'un an des conventions de participation santé et prévoyance => **validité jusqu'au 31 décembre 2019**

Les éléments suivants ont conduit à cette prolongation :

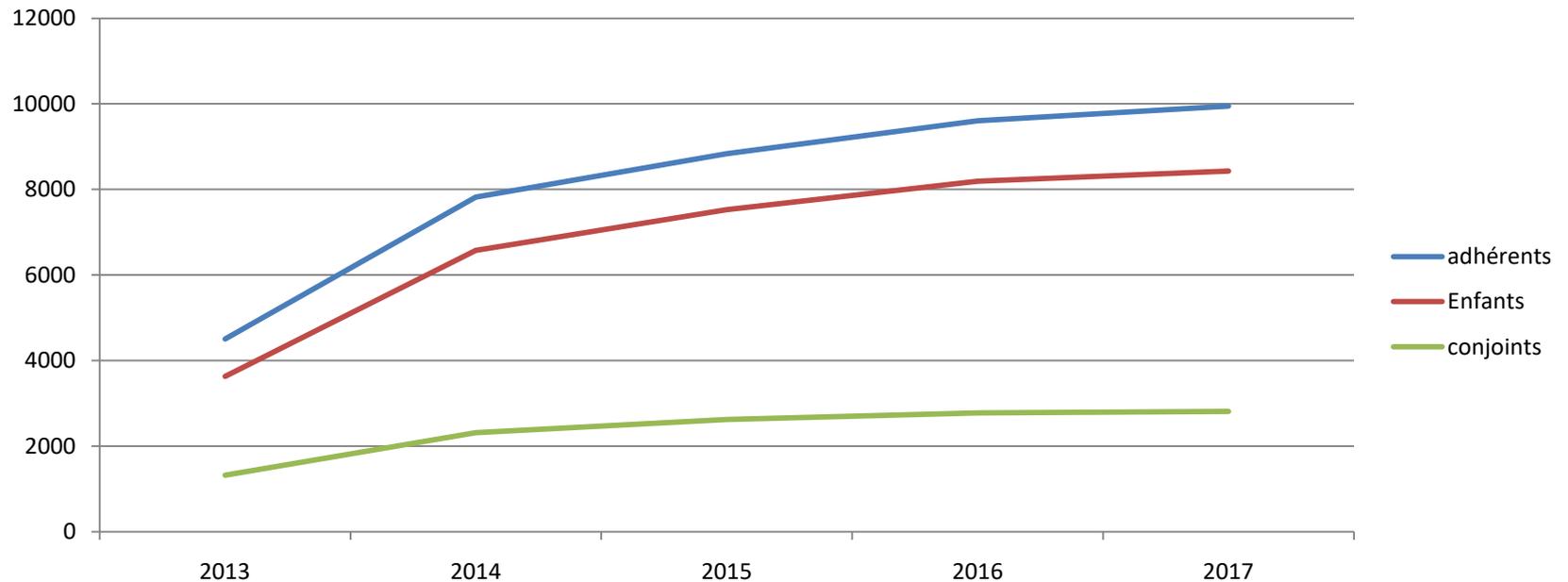
- Évolutions législatives et réglementaires à venir (participation obligatoire des collectivités à l'étude, annonce du « zéro reste à charge »)
- Conditions avantageuses des dispositifs en vigueur
- Élections professionnelles en 2018, rendant difficiles pour les collectivités et le CIG un investissement conséquent



Les chiffres clés pour la convention de participation santé

- Une hausse exponentielle du nombre d'adhérents :

9 463 en 2013 **21 191 en 2017**
80 % des adhérents sur la garantie « Plus »

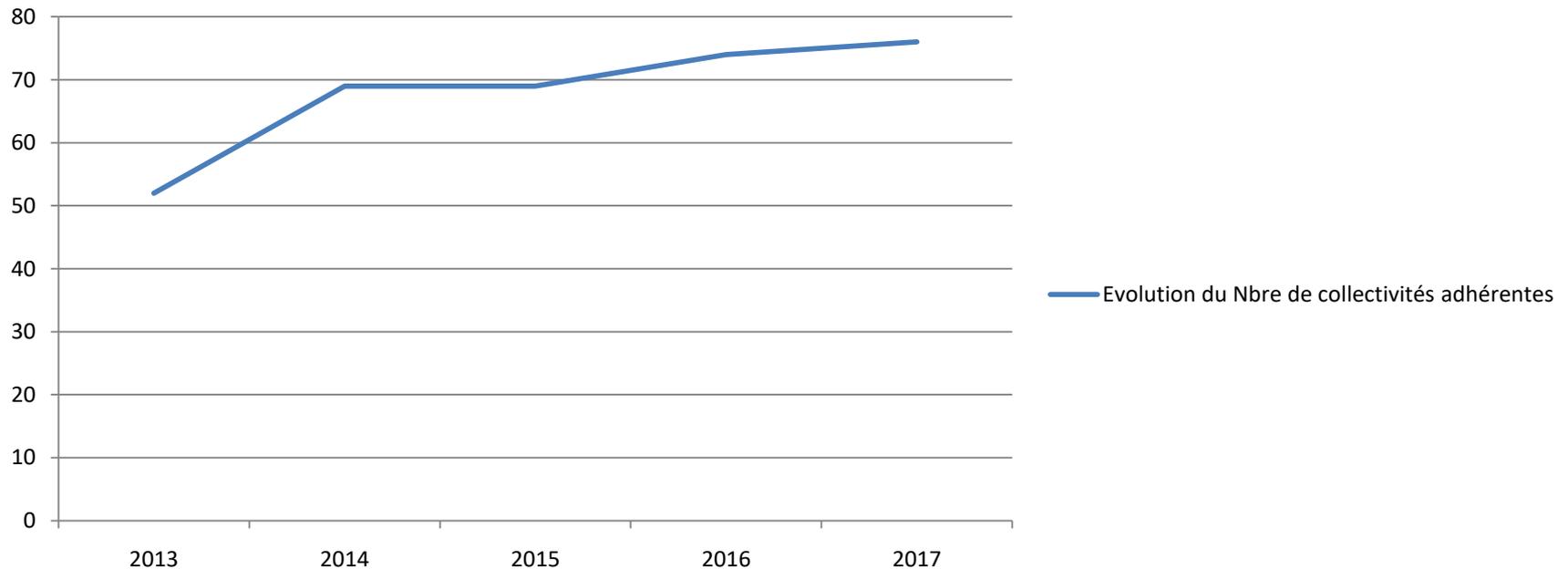




Les chiffres clés pour la convention de participation santé

- 76 collectivités et établissements adhérents

Evolution du nombre de collectivités adhérentes



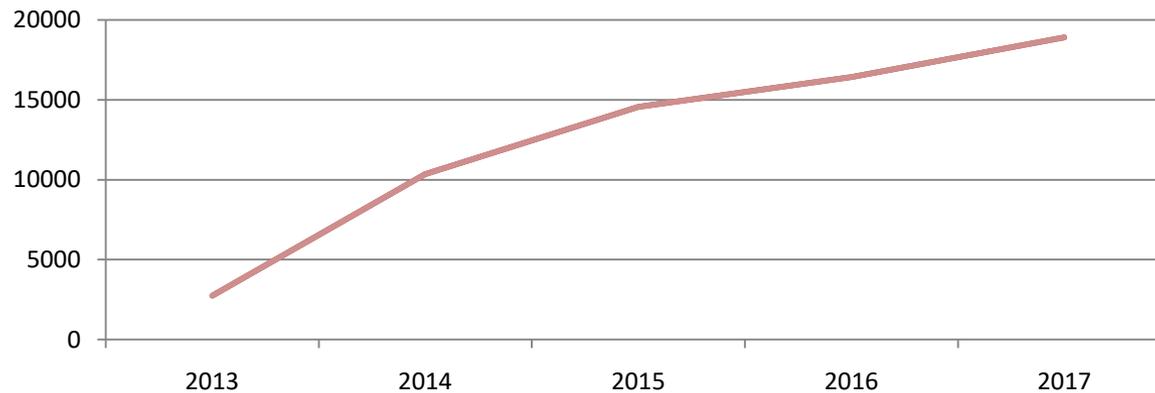


Les chiffres clés pour la convention de participation prévoyance

- Une augmentation continue du nombre d'adhérents :

2 747 en 2013

18 905 en 2017



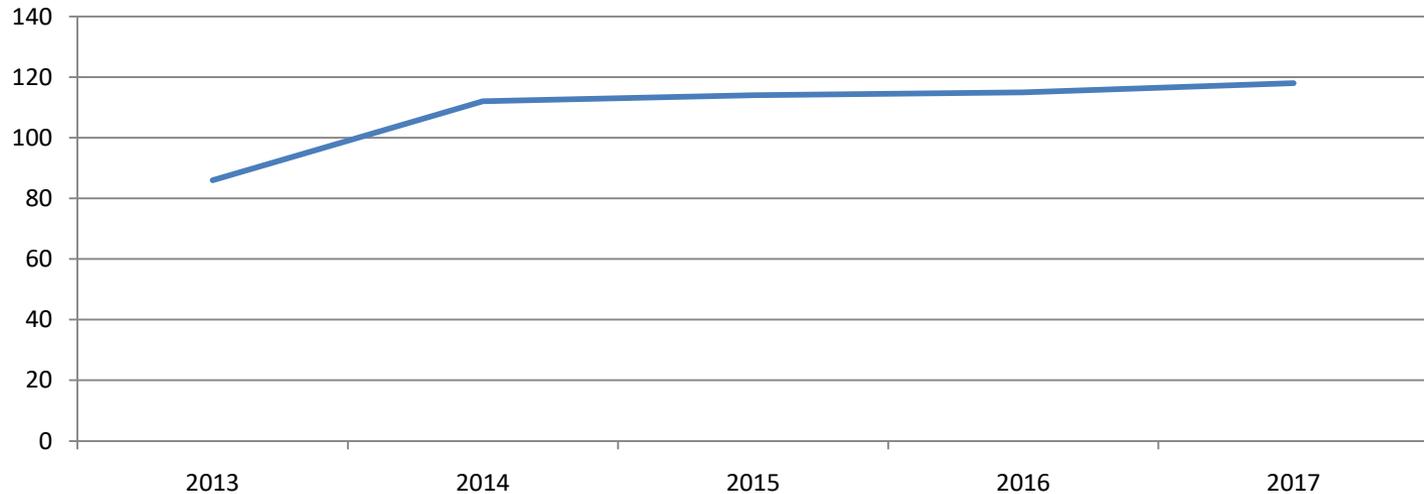


Les chiffres clés pour la convention de participation prévoyance

- **123 collectivités et établissements adhérents**

87 collectivités adhèrent au « pack »

36 adhèrent au dispositif « à la carte »





Rappel des garanties

- Pour la santé, descriptif des offres socle et plus sur table

Pour la prévoyance : DISPOSITIF HORS PACK / A LA CARTE

Garantie Prévoyance de base	Niveau des Garanties
Maintien de Salaire en cas d'Incapacité Temporaire de Travail Intériale garantit à l'agent le versement d'indemnités journalières	95% du salaire de référence
Garanties Prévoyance facultatives	Niveau des Garanties
Maintien de Salaire en cas d'Invalidité Permanente: Intériale garantit à l'agent le versement d'indemnités journalières	95% du salaire de référence
Complément retraite suite à une invalidité permanente	100% de la perte de retraite
Garantie Décès avec le versement d'un capital	100% du traitement net annuel



Rappel des garanties

Prévoyance : le dispositif PACK

PACK PREVOYANCE INTERIALE	Niveau des Garanties
Maintien de Salaire en cas d'Incapacité Temporaire de Travail Intériale garantit à l'agent le versement d'indemnités journalières	95% du salaire de référence
Maintien de Salaire en cas d'Invalidité Permanente: Intériale garantit à l'agent le versement d'indemnités journalières	95% du salaire de référence
Garantie Décès avec le versement d'un capital	100% du traitement net annuel



- Le cadre de la participation des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents
- Le dispositif proposé par le CIG petite couronne
- **Enjeux des prochaines conventions**
- Prochaines étapes



Les grands enjeux du renouvellement

De possibles évolutions réglementaires sur la participation de l'employeur

A ce jour, la participation des employeurs publics territoriaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents est facultative (vs obligatoire dans le privé, à hauteur de 50% minimum pour la santé).

- ⇒ **Réflexion en cours sur la protection sociale complémentaire des agents publics** : rapport attendu des trois inspections générales (finances, administration et affaires sociales) – Olivier DUSSOPT
- ⇒ « L'opportunité de la mise en œuvre d'un dispositif de participation au financement de la PSC dans la fonction publique » devra être étudiée

Une évolution possible des modalités de remboursement

Le projet du « reste à charge zéro »

Une sinistralité en hausse, notamment en terme d'absentéisme

Une réflexion à avoir sur la couverture du jour de carence par la prévoyance



- Le cadre de la participation des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents
- Le dispositif proposé par le CIG petite couronne
- Bilan financier et qualitatif des conventions
- Enjeux des prochaines conventions
- **Prochaines étapes**



Les prochaines étapes

- **Une association des employeurs de la petite couronne au renouvellement des conventions**
 - **Groupe de travail santé le 17 septembre 2018**
 - **Groupe de travail prévoyance le 11 octobre 2018**
 - **Une restitution des grands axes le 10 décembre 2018**
- **Une mise en concurrence au premier trimestre 2019**
- **Les collectivités et établissements doivent avoir donné mandat pour le 31 décembre 2018**
- **Les attributaires devraient être connus à l'été 2019, pour un déploiement sur le 2nd semestre 2019**