

2024

WEBINAIRE

Protection Sociale Complémentaire :

Avancée RH ou nouvelle contrainte pour les collectivités ?

En partenariat avec



Le cycle de webinaires RH



Le souhait de faire dialoguer les responsables RH des collectivités territoriales autour d'enjeux d'actualité



L'intérêt de partager des expériences, des initiatives, des démarches inspirantes (et parfois des erreurs) pour une mise en réseau facilitée



Des échanges basés sur des retours d'expérience et des problématiques concrets, avec un effet de transposabilité dans d'autres structures

L'équipe de conseil RH KPMG



En **3 ans**, plus de **100 communes**, **8 régions**, **20 départements** accompagnés dans leurs projets RH.



Une **équipe pluridisciplinaire** à votre disposition : experts en RH et management, juristes, ergonomes, psychologues, coachs, designers, experts en data, etc.



Protection sociale complémentaire : nos convictions

La réforme de la protection sociale complémentaire constitue une avancée majeure pour la couverture santé et prévoyance des agents publics. **Elle rééquilibre leurs droits vis-à-vis des salariés du secteur privé** dont les employeurs connaissent cette obligation depuis 2016.

La réforme permet de renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique, en particulier pour les jeunes et les nouveaux entrants qui étaient jusqu'alors souvent moins bien couverts. Elle **limite également les disparités entre les collectivités territoriales et l'Etat** par la définition d'un socle de protection minimum pour tous.

Certes, la mise en place de la PSC signifie un coût supplémentaire (direct et indirect) pour nombre de collectivités mais nous souhaitons orienter l'échange sur **les opportunités qu'elle offre et la manière dont un DRH peut se saisir « positivement » de ce sujet en l'associant aux axes structurant de sa politique RH :**

- Les **prestations sociales** qui constituent plus que jamais des éléments **d'attractivité** ;
- L'attention portée aux conditions de travail et au déroulé de carrière à travers la **prévention** ;
- Le **dialogue social**, source de consensus entre l'employeur et les agents.

La prise en considération des enjeux de protection sociale par les employeurs publics paraît aujourd'hui primordiale au vu de l'accroissement prévisible de l'insécurité financière que représentent les maladies et accidents pour les agents comme les collectivités.

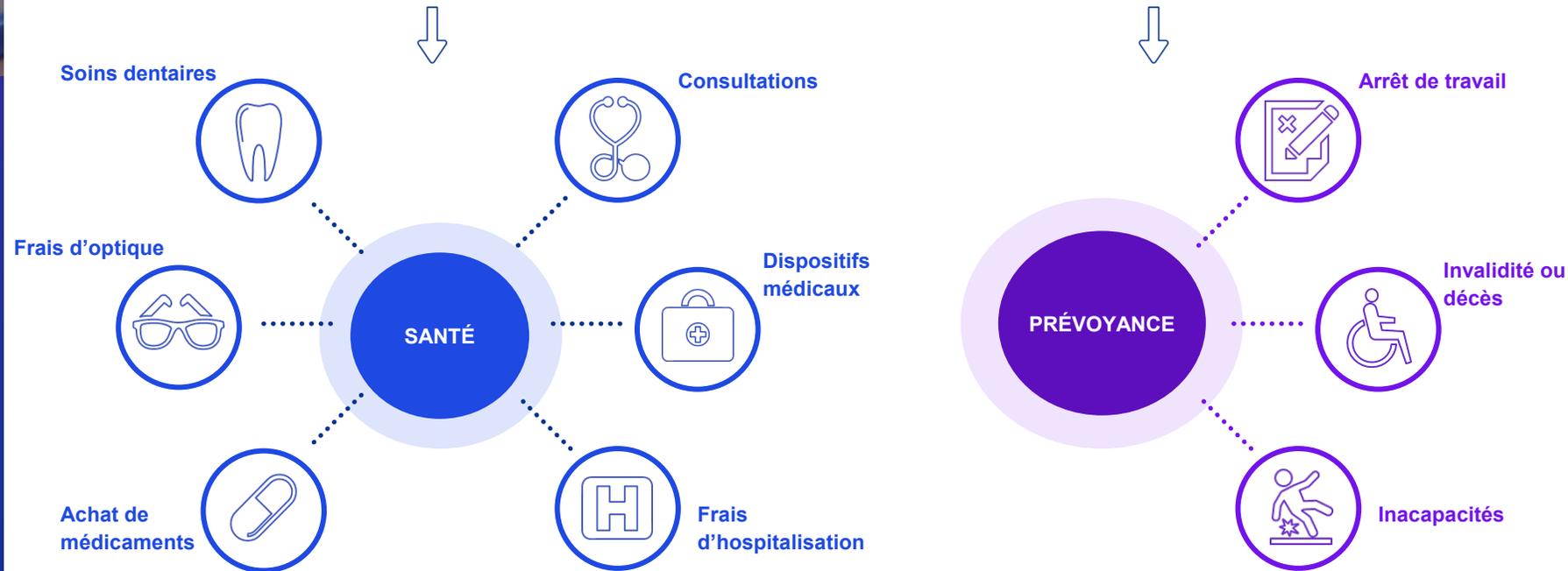


Deux familles de risques couvertes par la PSC :

Mutuelle / Complémentaire santé : intervient en cas de maladie, accident, maternité et permet à son bénéficiaire le remboursement de frais partiellement ou non couverts par la Sécurité Sociale. Le niveau de remboursement dépend du panier de soins défini à l'adhésion.

Prévoyance : intervient en cas d'événements imprévus tels que le décès, l'invalidité, l'inaptitude ou l'incapacité de travailler et protège son bénéficiaire ou ses proches contre les risques financiers qui y sont liés.

PSC ... de quoi parle-t-on ?



87% des employeurs territoriaux ont mis en place une complémentaire santé et/ou prévoyance. (sondage MNT, février 2023)



Chiffres clefs :

73% des agents territoriaux sont de catégorie C, dont 1 sur 2 de la filière technique. (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique)



10% des départs en retraite dans la FPT ont pour cause l'invalidité. (Panorama de l'emploi territorial 2023)



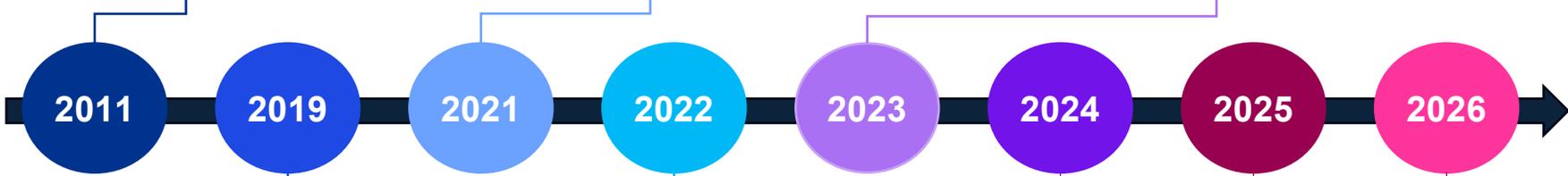
Les obligations des employeurs territoriaux issues de la réforme :

Décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 : ouvre la possibilité aux employeurs territoriaux de participer à la PSC de leurs agents.

Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 : obligation de couverture des deux garanties avec participation financière de 50% en santé et 20% en prévoyance d'un plancher fixé par décret.

Accord national collectif du 11 juillet 2023

- **Prévoyance** : maintien de 90% TIB et 40% du RI ; contrat collectif à adhésion obligatoire ; participation employeur de 50% d'un plancher.
- **Santé** : fonds national de solidarité ; revoiture
- Encadrement des pratiques contractuelles (évolutions tarifaires, mobilité / portabilité)
- Dialogue social (négociation locale emportant la signature des OS représentants 50% des suffrages)



Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 : pose le principe de la réforme dans la loi.

Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 : définition des garanties minimales et des planchers en santé (30€) et en prévoyance (35€).

Parution des décrets d'application en attente. Revoiture sur la santé à venir.

1^{er} janvier 2025 : mise en œuvre du versant **prévoyance**.
1^{er} janvier 2026 : mise en œuvre du versant **santé**.

**PSC ...
de quoi parle-t-on ?**

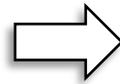
L'évolution du cadre réglementaire et des garanties

Une ambition forte et un cadre de référence qui reste dans l'attente d'une transposition (accord 2023)

AUJOURD'HUI

Absence de socle commun

- Dispositif **facultatif** pour les employeurs et les agents.
- **Liberté** de décision sur les garanties à couvrir (santé et/ou prévoyance).
- **Liberté** du montant de la participation financière.
- **Indéfinition** du panier de soins et des garanties minimales
- **Choix** du contrat :
 - Convention de participation pilotée par un CDG
 - Convention de participation conclue directement par la collectivité
 - Labellisation (parmi une liste de la DGCL)



À PARTIR DE 2025

Un cadre et des obligations

- Couvrir les **2 garanties** (prévoyance en 2025 et santé en 2026)
- Participation financière par rapport à un **plancher minimal** (20% en prévoyance et 50% en santé)
- **Garanties minimales / socles** :
 - Prévoyance : ITT (90% TIB / 40% RI net) ; invalidité (90% TI net)
 - Santé : panier de soins de la Sécurité Sociale
- Encadrement des contrats :
 - Prévoyance : **contrat collectif obligatoire à terme** (*en attente transposition accord*)
 - Santé : **convention de participation ; labellisation renforcée** (encadrement évolutions tarifaires, limitation des barrières à l'entrée, critères)

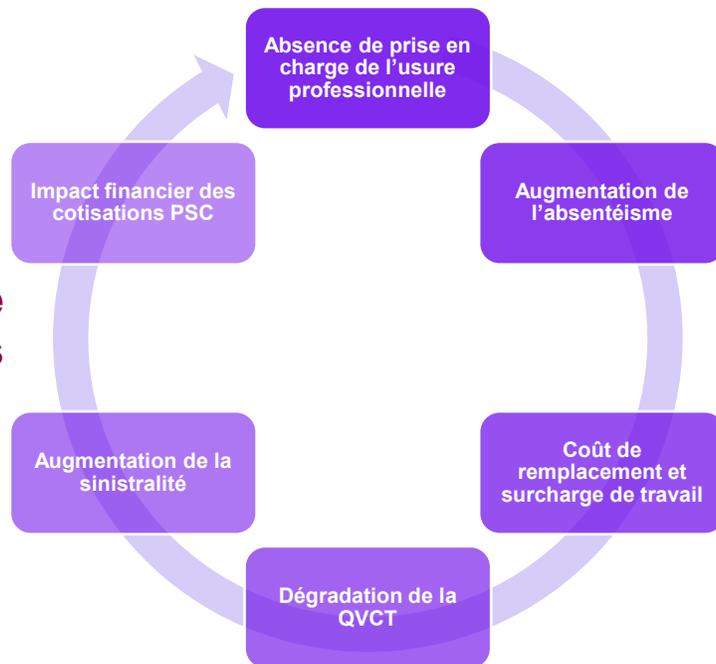
Les impacts financiers de la réforme

De multiples coûts dont il convient d'accompagner l'évolution

① La réforme de la PSC aura un coût financier dès 2025 pour les collectivités. Tout l'enjeu consiste à **arbitrer entre le coût immédiat, important, de la mise en place de la PSC** :

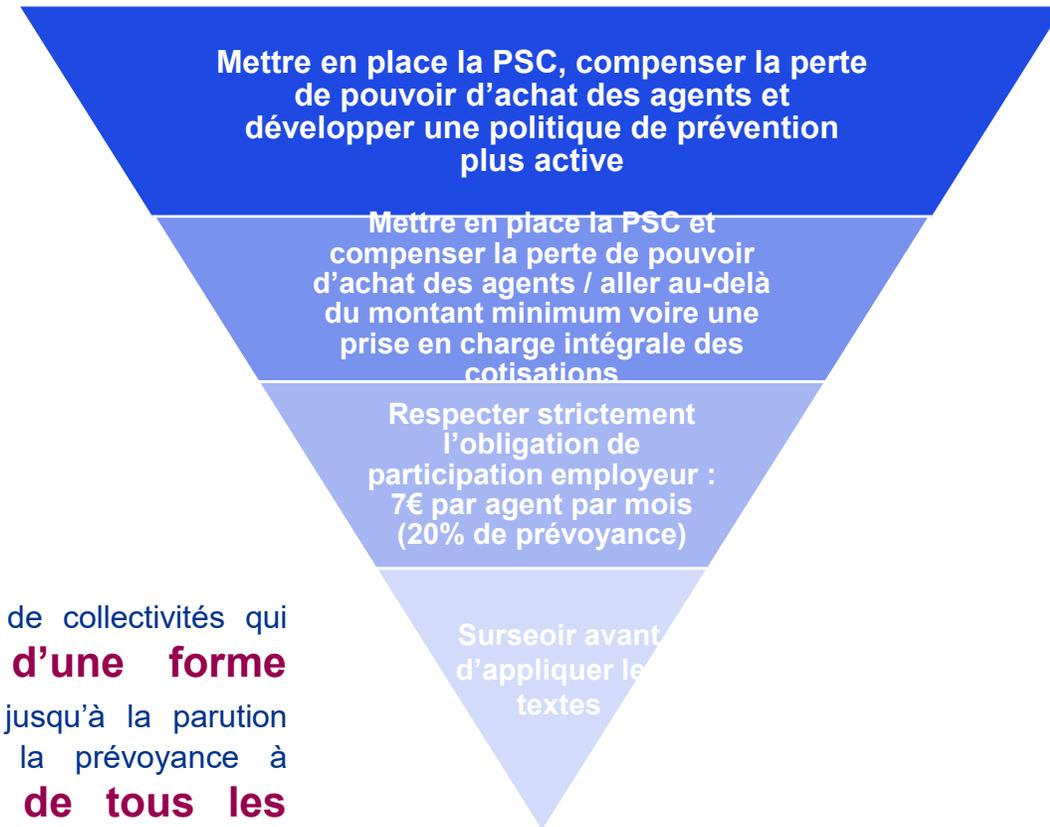
- A minima 7€/mois/agent de prévoyance (puis 15€ santé)
- Possibilité de compenser la perte de pouvoir d'achat (a minima 28€) via le RI
- Investissement dans la prévention

② **et les coûts de l'inaction, à plus long terme :**



③

Et des stratégies de collectivités qui peuvent **aller d'une forme d'attentisme** jusqu'à la parution des textes pour la prévoyance à **l'anticipation de tous les impacts et l'accélération des logiques de prévention**



Et concrètement,

Comment positionner la PSC dans votre stratégie RH ?

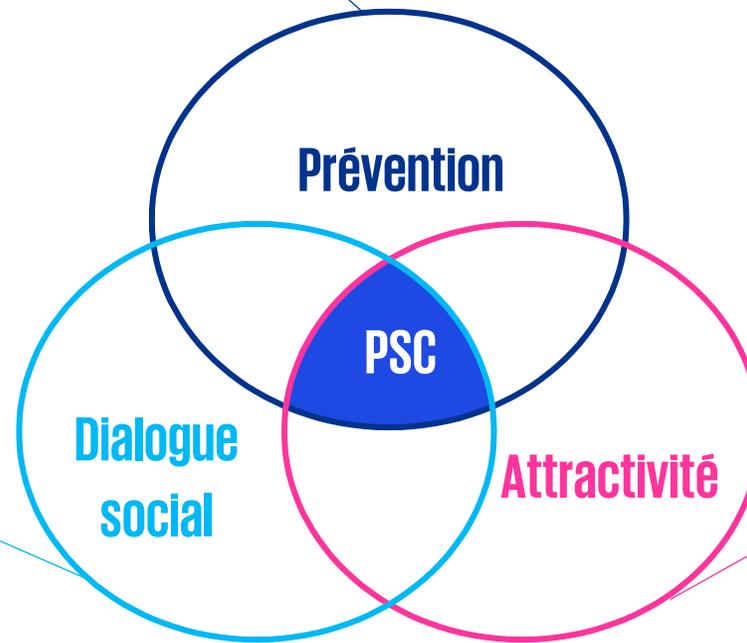
Les dynamiques RH positives à valoriser via la PSC

La PSC s'inscrit dans une logique de prévention qui doit réduire les risques pour les agents et de manière indirecte les coûts pour la collectivité. L'effectif territorial est vieillissant et l'allongement des carrières augmente les risques pour la santé des agents.
→ **Se saisir de la PSC pour augmenter toutes les démarches de prévention des risques et de préservation de la santé au travail**

Le débat local obligatoire met en lumière la question de la santé des agents, encore négligée dans les LDG.

« 78% des collectivités font un objectif prioritaire de contribuer à la justice sociale et à la solidarité. »

→ **Se saisir de la PSC pour générer un dialogue social constructif et facilitant pour sa mise en œuvre**



La participation employeur à la PSC participe à un bouquet de services proposé à l'agent territorial.

« 94% des employeurs territoriaux ayant mis en place une PSC constatent qu'elle a rendu leur collectivité plus attractive. »

→ **Se saisir de la PSC pour valoriser l'ensemble des prestations sociales de la collectivité**

Source : Sondage MNT, février 2023



La PSC qui contribue à augmenter la « valeur sociale » de l'employeur

La réforme et ses obligations sont l'occasion de s'interroger sur le discours et la promesse portée par l'employeur territorial. Dans la mesure où les politiques RH sont cohérentes, la collectivité peut assumer une identité sociale forte, en lien avec le bouquet de prestations proposées aux agents.



Faire de la solidarité le socle des contrats

Le **contrat collectif à adhésion obligatoire** limite le coût de l'assurance en mutualisant les risques entre :

- Générations : solidarité vis-à-vis des agents les plus âgés
- Métiers : solidarités vis-à-vis des métiers pénibles et exposés au risque
- Cadres et non-cadres
- L'employeur vis-à-vis de ses agents



Valoriser la rémunération indirecte induite par la PSC

- Sécurisation financière des agents en cas de maladie / inaptitude
- Renforcement de l'accès aux soins des agents de la FPT via la participation employeur
- Gain de pouvoir d'achat dès lors que la cotisation des agents est compensée par l'employeur



Adapter l'action sociale aux situations individuelles

- **Mutuelle** : intégration des ayants droit, définition du panier de soins
- **Prévoyance** : réduction de la charge mentale face aux risques, proposition d'options
- **Action sociale** : aide à la garde d'enfant, facilitation d'accès au logement, politique TR adaptée au coût de la vie sur le territoire
- **Environnement de travail** : ex : souplesse relative au temps de travail (télétravail, travail sur les cycles, semaine parentale)

La PSC qui invite à renforcer tous les leviers de prévention

L'absence de politique de prévention coûte physiquement et matériellement aux agents et à la collectivité : maladie, usure professionnelle, sinistralité, coût d'assurance. Des démarches, au coût variable, permettent d'améliorer la santé des agents et de réduire les coûts financiers comme humains.



Sensibiliser les agents

- Faire connaître les agents/services en charge de la prévention
- Former les managers à la prise en compte des risques professionnels et de leur prévention
- Organiser des communications ou événements internes sur le sujet



Adapter les postes de travail

- Améliorer l'ergonomie des postes de travail
- Équiper correctement les agents
- Automatiser au maximum les tâches d'exécution
- Recourir aux dispositifs financiers existants (ex : FIPHFP)



Développer des politiques et des actions

- Structuration de plan de prévention notamment RPS
- Échauffement à la prise de poste
- Activités physiques encadrées
- Signalement numérique des risques professionnels à disposition des agents (application)
- Téléconsultations en santé au travail



Investir la GPEEC *(mettant au centre de la réflexion sur les postes, les trajectoires individuelles des agents)*

- Identifier les facteurs d'usure professionnelle et les métiers concernés
- Systématiser des entretiens à mi-carrière
- Anticiper les fins de carrières : formation continue, parcours de mobilité par secteur
- Mettre en œuvre la cessation progressive d'activité





La PSC qui donne un nouvel élan au dialogue social

La négociation locale porte sur le cahier des charges, les critères de sélection de l'opérateur et leur pondération, le suivi de la mise en œuvre du contrat. **Selon nous, il convient de veiller à bien la replacer dans le contexte de la politique RH globale pour assurer sa pertinence et évoquer prioritairement :**

1. Les enjeux financiers pour la collectivité et les impacts en termes de rémunération :

- Le choix du type de contrat (seul, avec un CDG, avec d'autres collectivités) qui dépend notamment du coût prévisionnel dû à la sinistralité ;
- La compensation ou non de la perte de pouvoir d'achat induite par les cotisations ;
- Le niveau de garantie et les options proposées ;
- Les cas de dispenses qui se répercutent sur le coût global du contrat et peuvent réduire la solidarité.

2. La cohérence avec la politique sociale dans son ensemble :

- Définition du panier de soins et des garanties de prévoyance a minima ou extensif, en faisant remonter les besoins exprimés par les agents ;
- Examen de la prise en charge des ayants droits et/ou du versement de rente en cas de décès et du coût induit ;
- Modalités d'accompagnement à l'adhésion et à la résiliation

Cette réflexion s'inscrit dans le cadre d'une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, cœur des lignes directrices de gestion.

Les conditions de réussite du projet :



Clarté des informations et des enjeux



Mesure du climat social



Démarche collaborative avec toutes les OS



Anticipation des délais

Retour d'expérience



Vincent LESCAILLEZ
DGARH, Ville de Bordeaux et
Bordeaux Métropole



Retour d'expérience – Témoignage de Vincent Lescaillez

Intervention de Vincent Lescaillez, DGA RH de la Ville et la Métropole de Bordeaux sur la mise en place d'un régime obligatoire de prévoyance et de santé, instauré depuis un an (1^{er} janvier 2024)

La mise en œuvre de ce régime obligatoire de prévoyance et de santé s'inscrit dans un contexte local spécifique, à savoir le service commun de la Métropole, qui regroupe 5 500 agents, et la mairie de Bordeaux, avec 4 500 agents. Cette configuration offre une capacité unique à déployer des dispositifs de gestion des ressources humaines (RH) à grande échelle, avec une forte dimension territoriale. Avant l'instauration du régime obligatoire, 85 % des agents étaient déjà adhérents à un contrat facultatif. Ce taux d'adhésion a donc constitué un point de départ pour la réforme, facilitant la transition vers un régime de prévoyance et de santé plus inclusif et uniforme.

Une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) a été choisie en 2021 afin de préparer et de guider le déploiement de ce régime obligatoire, qui s'est concrétisé en 2023. L'AMO a joué un rôle clé dans la structuration du projet et l'accompagnement des équipes dans cette transformation.

Toutefois, il convient de noter qu'au démarrage du projet, les organisations syndicales se sont montrées réticentes à l'idée d'un passage au régime obligatoire. Néanmoins, les avantages de cette évolution ont rapidement été mis en lumière : d'une part, les charges patronales se trouvent réduites d'environ 10 %, et d'autre part, la cotisation et la participation des agents bénéficient d'une défiscalisation. Ces éléments ont permis de convaincre progressivement les différentes parties prenantes.

Sur le plan du dialogue social, cette réforme a introduit une dimension nouvelle en matière de concertation. Un "espace démilitarisé" a été créé pour favoriser des échanges constructifs et orientés vers le meilleur intérêt des agents. Ce nouvel espace a permis d'aboutir à un consensus et à une unanimité, marquant une étape importante dans la gestion des relations sociales au sein de l'organisation.

En complément de l'appui de l'AMO, la mise en place de ce dispositif a exigé en interne une expertise approfondie et a généré une charge de travail considérable pour les services RH. Afin de répondre à ces besoins croissants et garantir une gestion optimale des contrats, deux agents ont été recrutés spécifiquement pour appuyer la supervision des 10 000 contrats concernés par cette réforme.

Echanges questions & réponses

Quels montants de participation ont été adoptés pour la santé et la prévoyance ?

Une grille de participation spécifique à chaque régime a été adoptée :

1° La cotisation pour la prévoyance est de 2,1 % des revenus des agents, répartie en trois tranches en fonction du niveau de rémunération. La première tranche permet une couverture à 100 % et concerne environ 50 % des agents, tandis que les deux autres tranches offrent des couvertures respectivement à 70 % et 50 %. En outre, une cotisation supplémentaire de 0,18 % est prélevée pour le capital décès.

2° Concernant la santé, trois régimes sont proposés aux agents, avec des tarifs qui varient selon l'âge de l'agent et la composition de son foyer (enfants et conjoint). Une grille tarifaire a ainsi été adoptée, elle prévoit 64 situations différentes. En moyenne, la collectivité prend en charge 50 % du montant de la cotisation.

Avez-vous mis en place des indicateurs de suivi de cette nouvelle politique sociale ? Avez-vous constaté un impact sur l'absence pour maladie ? et plus largement sur la qualité de santé et de vie des agents ?

En ce qui concerne l'absentéisme, une diminution est attendue, bien que celle-ci n'ait pas encore été quantifiée à ce jour. Cependant, la prévoyance est un élément qui constitue un facteur différenciant positif dans les recrutements, notamment au regard des dispositifs existant dans le secteur privé.

Une expertise nationale reconnue en matière de conseil RH dans le secteur public local

Nous sommes partenaires de médias de référence de la fonction publique territoriale



KPMG Secteur public a notamment noué des partenariats avec le **Club RH de la Gazette des communes** et la **Lettre du Cadre territorial**.

Nous construisons des contenus au service des acteurs de la transformation RH (publications, webinaires...)

- **Etude nationale sur les enjeux de transformation RH des collectivités territoriales**, relayée par la Gazette des communes et Acteurs publics, décembre 2023
 - Accès direct à l'étude : [FR-KPMG-Les défis et chantiers RH des collectivités - Nov 2023 \(lagazettedescommunes.com\)](https://www.lagazettedescommunes.com)
- « **Une charge de travail plus durable pour naviguer dans les complexités** », La lettre du cadre territorial, octobre 2022
- « **Premier regard managérial sur la mise en œuvre des 1 607 heures** », La lettre du cadre territorial, avril 2023
- « **Transformation et GPEC climatique, le choc de compétences pour les collectivités territoriales** »
- **Série de webinaires dédiée à la transformation RH du secteur public**

Nous sommes référencés sur des accords-cadres nationaux couvrant les besoins d'accompagnement RH des acteurs publics

- **Resah** : Prestations de conseil en ressources humaines (2022 – 2026)
 - Qualité de vie au travail
 - Attractivité RH
 - Appui RH
 - Stratégie RH
 - Accompagnement managérial



Plaquette de présentation des offres



- **Direction interministérielle de la Transformation publique (DITP)** : Conseil en cadrage et conduite de projets (2023 – 2026)

Nous dispensons des formations certifiées auprès des différents acteurs publics :

- KPMG Secteur Public est certifié de la marque « **Qualiopi** » depuis 2021.
- Nous disposons également de **l'agrément à la dispense de formation aux élus locaux**.



Retrouver nos webinaires 2024

Les enjeux et les évolutions RH des collectivités



Inscrivez-vous en cliquant directement sur le webinaire qui vous intéresse !



CALENDRIER

-
- | | |
|--|--|
| GPEC climatique | Webinaire 1 <u>15 Février (replay)</u>
GPEC Climatique - KPMG France |
| 10 ans RIFSEEP | Webinaire 2 <u>21 Mars (replay)</u>
Le RIFSEEP a 10 ans (brightcove.net) |
| 2 ^{ème} et 3 ^{ème} parties de carrière | Webinaire 3 <u>21 Mai (replay)</u>
[Webinar] Gestion des parcours professionnels - KPMG France |
| Espaces de travail | Webinaire 4 <u>4 Juillet (replay)</u>
Fonction publique : télétravail et espaces collaboratifs (kpmg.com) |
| QVCT | Webinaire 5 <u>24 Septembre (replay)</u>
Actions gadget ou transformation durable ?
Webinaire KPMG - QVCT |
-

EN BREF

**KPMG est titulaire depuis l'été 2022
du marché de conseil en RH du
RESAH**

Contact :
tstraub@kpmg.fr

KPMG resah 



Pourquoi passer par le RESAH ?

- Possibilité de qualifier les besoins en lien direct avec des experts et acheter au prix le plus juste les prestations ;
- Des procédures non limitées par le seuil des 40k€ HT
- Des taux attractifs compris entre 800€ et 1200€ HT /j. en fonction des profils ;
- Procédure de contractualisation simplifiée sans limite de seuil permettant un démarrage des prestations sous 10 à 15 jours ouvrés ;
- Prestations accessibles pour les non adhérents du RESAH (toutes les collectivités territoriales) ;
- Préconisations qui intègrent les exigences de la responsabilité sociale et environnementale (RSE) ;
- Prestations dont la qualité est évaluée par les bénéficiaires à la fin de chaque projet et 6 mois après leur clôture (mesure d'impact).

Avec quelle typologie de clients ?

Les centres hospitaliers / les ministères et opérateurs à compétence sociale, médico-sociale ou sanitaire / toutes les collectivités territoriales / les organismes de protection sociale / les ESMS / le secteur de l'ESS (si soumis au code des marchés publics) / les bailleurs sociaux...

Pour quels sujets ?

Il s'agit d'un accord cadre de prestations de conseils permettant de proposer des services dans les domaines suivants : stratégie et prospective RH, amélioration des conditions de travail, évolution des organisations, coaching et appui managérial, projets sociaux, analyse d'impact RH, etc.