



Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes

50 avenue Daumesnil 75012 Paris / tel 0144 68 13 75 / mail: syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE PARIS

La Protection Sociale Complémentaire (PSC) et son volet Prévoyance c'est quoi ?

La protection sociale complémentaire (PSC) est un dispositif d'assurance visant à permettre aux agent.es de faire face aux conséquences financières des risques en matière de « santé et/ou de prévoyance ».

- **Santé** : pour rembourser tout ou partie des dépenses en complément des prestations versées par la sécurité sociale dans le cadre des soins ou de la maladie (consultations chez un médecin généraliste ou spécialiste, médicaments, vaccins, frais dentaires ou optiques...). Le niveau de couverture, et donc de remboursement, est variable selon le type de contrat.
- **Prévoyance** : pour (plus ou moins selon le contrat) permettre le maintien du niveau de rémunération globale (traitement indiciaire + NBI + primes) en cas de baisse de revenu, conséquence d'un arrêt de travail pour raison de santé (demi-traitement) ou d'une incapacité temporaire ou permanente (Congé Maladie Ordinaire à partir du 4^{ème} mois, Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, Disponibilité d'Office pour Raison de Santé).

En cas de mise à la retraite anticipée pour inaptitude à tous postes, la prévoyance peut prévoir une rente d'invalidité jusqu'à l'âge légal de la retraite qui complète la pension d'invalidité dont le montant moyen se situe autour de 850 euros.

Un contrat de prévoyance peut également prévoir un capital décès ou une aide aux frais d'obsèques au bénéfice des ayants droit de l'agent.

Actuellement la Ville souscrit avec Collecteam (du groupe privé Alliance) un contrat de prévoyance facultatif. Il concerne environ 13 000 agent.es et ne couvre pas les agent.es en disponibilité d'office pour raison de santé, ni les contrats de droit privé (apprentis, contrats aidés).

Exemples de tarification applicables au 1 ^{er} avril 2024			
Revenus bruts mensuels variable	Cotisation totale par agent.e/mois (variable)	Allocation prévoyance (aide de la Ville de paris)	Reste à charge de l'agent.e
1650	31,52	100%	0,00
1950	37,25	100%	0,00
2250	42,98	44% (19 euros)	23,98
2600	49,50	38% (19 euros)	30,66
3000	57,30	33% (19 euros)	38,30
4000	76,40	19,6 % (15 euros)	61,40

SITUATION DE L'AGENT.E	GARANTIES
MAINTIEN DE SALAIRE (incapacité temporaire de travail)	
Maladie ordinaire / Longue maladie Longue durée / Grave maladie	95% du revenu mensuel net (TBI+NBI+RIFSEP)
INVALIDITE PERMANENTE	
FONCTIONNAIRES DE LA COLLECTIVITE PARISIENNE Taux CNRACL >=50% Taux CNRACL <=50%	95% du revenu mensuel brut Rente proportionnelle au taux d'invalidité 95% du revenu mensuel brut
DECES / PERTE TOTALE ET IRREVERSSIBLE D'AUTONOMIE	
CAPITAL DECES Versement d'un capital CAPITAL PERTE TOTALE ET IRREVERSSIBLE D'AUTONOMIE Versement d'un capital	50% du revenu annuel brut 50% du revenu annuel brut

Au 1^{er} janvier 2026 **notre employeur devra prendre en charge au moins 50% de nos cotisations** à un contrat de prévoyance (incapacité, invalidité, décès).

La loi prévoit aussi des garanties « socles » comme à **minima le maintien de 90 % du traitement indiciaire + 40 % des primes en cas d'incapacité ou d'invalidité.**

La loi prévoit aussi la généralisation de contrats collectifs à adhésion obligatoire en cas d'accord local majoritaire (accord signé par les syndicats représentant au moins 50% du suffrage exprimé lors des dernières élections des représentants du personnel).

A défaut ce contrat de prévoyance restera facultatif.

Les revendications du SUPAP-FSU :

- **Le plus grand nombre d'agent.es couvert.es** possible dont les agent.es vacataires, apprenti.es, contrats aidés, agent.es en DORS, agent.es en retraite anticipée ou percevant une pension d'invalidité.
- **Le maintien à 95% du traitement indiciaire**
- **Une participation de la Ville de Paris de 100% pour tous les agent.es de catégorie C et les catégorie B en bas de la grille indiciaire, d'au moins 75% pour les agent.es de la catégorie B et le bas de la catégorie A, d'au moins 50% pour les autres.**
- Des **cotisations** basées sur le **revenu net imposable de l'année N-1** (lissées sur l'année), à l'exception des métiers qui peuvent avoir une forte variabilité (exemple les assistantes maternelles).

Pour plus d'information pages 125 à 132 de notre de guide des carrières au sujet des congés pour raisons de santé :

Guide des droits et des carrières administrations parisiennes 2022-2025, édition électronique février 2022