



Le 11 décembre 2020

Communiqué de presse

Position de l'association des DRH des grandes collectivités sur la réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

L'association des DRH des grandes collectivités est **favorable au principe d'une participation obligatoire** de l'employeur territorial, pour les risques santé et prévoyance.

Dans l'hypothèse où les risques santé et prévoyance font l'objet de réformes obéissant à des calendriers distincts, **la priorité doit aller à la couverture prévoyance**, compte tenu du faible nombre d'agent.e.s aujourd'hui couverts (environ 50 %) et du risque de précarité lié à l'incapacité de travail et à l'invalidité.

La prévoyance couvre des risques financiers majeurs, qui sont souvent méconnus des agent.e.s, et peuvent conduire à des situations sociales dramatiques. Or, les agents couverts sont aujourd'hui relativement peu nombreux au regard du risque encouru.

La garantie prévoyance doit donc faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre de la réforme de la PSC. Dans l'hypothèse où un socle était rendu obligatoire, il devrait comprendre *a minima* :

- L'incapacité temporaire de travail : couverture de la perte de salaire liée au passage à demi-traitement, en cas de maladie ordinaire, congé longue maladie et congé longue durée ;
- Le capital décès.

Les mécanismes permettant **une large adhésion des agents** à la prévoyance doivent être encouragés, afin de permettre des contrats équilibrés, et donc des tarifs stables dans le temps pour les adhérent.e.s.

La participation de l'employeur doit porter sur des offres qui soient compétitives au plan des tarifs, qualitative au plan des prestations, et qui repose sur une logique de solidarité entre adhérent.e.s.

La négociation de ces offres doit être favorisée.

Cette négociation doit pouvoir avoir lieu au niveau national, en suivant la logique d'une branche professionnelle : un socle minimum en santé et en prévoyance est négocié au niveau national, à charge pour les employeurs, au niveau local (par les grands employeurs en propre/ par les Centres de Gestion pour les autres collectivités) de négocier et déployer des offres avec des niveaux plus importants de couverture.

- o Soit en option complémentaire au choix des agent.e.s
- o Soit une offre plus qualitative pour l'ensemble des agent.e.s, proposée par l'employeur.

Dans ce cadre, les employeurs volontaires pourraient proposer des contrats à adhésion obligatoire en prévoyance pour l'ensemble de leurs agents.

L'enjeu est de favoriser la **mutualisation du risque**.

Le pilotage du risque et des contrats de PSC doit être, autant que possible, paritaire, afin de permettre l'implication tant des employeurs que des représentants du personnel dans la gestion de ces dispositifs. A l'heure où l'absentéisme est important dans les collectivités, notamment sous l'effet du recul de l'âge de départ en retraite des agent.e.s, et où les dépenses de santé augmentent de manière globale, le pilotage paritaire responsabilise les parties prenantes et permet de déployer l'effort de pédagogie nécessaire auprès des agents, souvent éloignés de ces dispositifs par méconnaissance de leurs droits et par l'apparente technicité du sujet.

Contacts presse :

Contacts :

Sarah Deslandes, Vice-Présidente

DGA Emploi, Concours, Santé et Action sociale, CIG Petite Couronne

S.DESLANDES@cig929394.fr

Pascale Fréry, Vice-Présidente

DGA RH et Numérique, Ville de Grenoble,

pascale.frery@grenoble.fr

Bruno Jarry, Vice-Président

DRH, Conseil Départemental Maine-et-Loire

b.jarry@maine-et-loire.fr

Mathilde Icard, Présidente

DG du Centre de gestion du Nord

icard.m@cdg59.fr