

Réforme de la Protection Sociale Complémentaire : un tournant stratégique pour les collectivités territoriales !

La réforme de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale constitue une avancée majeure pour les droits des agents publics, mais elle soulève également des défis organisationnels et financiers pour les collectivités. Voici les points clés à retenir :

Idées essentielles de la réforme PSC

Objectifs principaux : réduire les disparités entre le public et le privé, renforcer l'attractivité des métiers publics, et améliorer la couverture santé et prévoyance des agents.

Deux volets de couverture :

-Santé : remboursement des frais non pris en charge par la Sécurité Sociale (mise en œuvre au 1er janvier 2026).

-Prévoyance : protection contre les risques d'invalidité, d'incapacité ou de décès (mise en œuvre au 1er janvier 2025).

Participation financière obligatoire : minimum de 50 % pour la santé et 20 % pour la prévoyance, avec des garanties définies par décret.

Opportunités RH :

- Renforcer l'attractivité et le pouvoir d'achat des agents.
- Développer une politique de prévention des risques professionnels.
- Favoriser le dialogue social autour d'un projet structurant.

Impacts pour les collectivités

Coûts financiers : les collectivités devront anticiper un investissement significatif, estimé à un minimum de 7 € par mois/agent pour la prévoyance et 15 € pour la santé.

Adaptation organisationnelle : nécessité d'une expertise RH accrue, accompagnée par des outils adaptés (assistance à maîtrise d'ouvrage, indicateurs de suivi).

Dialogue social renforcé : la réussite de la mise en œuvre repose sur une concertation approfondie avec les organisations syndicales.

Bénéfices attendus

Réduction des inégalités sociales entre agents.

Amélioration de la qualité de vie au travail grâce à une meilleure prise en charge des risques.

Renforcement de l'image employeur via un contrat collectif solidaire.

🚧 État d'avancement de la réforme de la protection sociale complémentaire mise en œuvre en 2024 et 2025 (transposition de l'accord du 13 juillet 2023) : la DGCL confirme l'inapplicabilité de l'accord signé entre les employeurs et les syndicats le 11 juillet 2023 en l'absence d'une loi et d'un décret. Les employeurs ont toutefois la faculté de le mettre en œuvre.

[TéléchargerKPMG Webinaire PSC 19](#)