addactis

THE RISKTECH FOR INSURANCE

NOTE DE SYNTHESE

ACCORD INTERMINISTERIEL RELATIF A L'AMELIORATION DES GARANTIES EN PREVOYANCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT (FPE)

28 mai 2024

©2024 ADDACTIS France – Tous droits réservés ; toute reproduction sans autorisation écrite d'ADDACTIS France est interdite.

SOMMAIRE

1. Rappel du contexte et des objectifs de l'accord 2
2. Synthèse 3
3. Les évolutions sur le régime employeur de la FPE (« statutaire ») 4
4. Mise en place de garanties complémentaires en prévoyance 9
5. Un calendrier d'actions des complémentaires dès 2024 pour s'adapter 11

ADDACTIS France – Tous droits réservés

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sans l'autorisation expresse d'ADDACTIS France. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme ayant une quelconque valeur contractuelle pour ADDACTIS France. Malgré tout le soin apporté par ADDACTIS France, des erreurs ou omissions peuvent apparaître. En aucun cas, ADDACTIS France ne peut en être tenu responsable. SIEGE SOCIAL 46 bis Chemin du Vieux Moulin, 69160 TASSIN LA DEMI LUNE- Tél : +33 (0)4 72 18 58 58 - SAS au capital de 100 000 Euros - Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 413 611 344

1. Rappel du contexte et des objectifs de l'accord

1.1. Contexte

Un accord a été signé le 20 octobre 2023 entre le ministre de la Fonction publique et 6 organisations syndicales portant sur **l'amélioration des garanties en prévoyance dans la FPE**. Lors du Conseil Supérieur de la fonction publique d'Etat du 29 avril 2024, les 7[1] organisations syndicales représentatives ont adopté le décret concrétisant la mise en place de cet accord.

Ce document vise à synthétiser les **améliorations obtenues sur les garanties employeur (dites « statutaires »)** et la mise en place de **garanties complémentaires sur la base d'une adhésion facultative.**

1.2. Objectifs de l'accord

Cet accord a été mis en place afin de répondre notamment aux **objectifs suivants** :

- Le renforcement de la prise en charge en incapacité sur le **Congés Longue Maladie (CLM)**
- Une meilleure reconnaissance et prise en charge de l'**invalidité**
- L'amélioration des garanties en cas de **décès**
- La convergence des garanties des **agents contractuels** vers celles des fonctionnaires
- La définition du cadre d'une **couverture complémentaire collective à adhésion facultative**

La règlementation et les textes législatifs encadrant cet accord devraient paraitre courant 2024 pour la partie incapacité et décès, pour un effet en 2024. Pour l'invalidité, les évolutions envisagées devront être légiférées en 2025 et prendre effet au plus tard au 01/01/2027.

[1] Signataires et non signataires de l'accord

ADDACTIS France – Tous droits réservés

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sans l'autorisation expresse d'ADDACTIS France. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme ayant une quelconque valeur contractuelle pour ADDACTIS France. Malgré tout le soin apporté par ADDACTIS France, des erreurs ou omissions peuvent apparaître. En aucun cas, ADDACTIS France ne peut en être tenu responsable. SIEGE SOCIAL 46 bis Chemin du Vieux Moulin, 69160 TASSIN LA DEMI LUNE- Tél : +33 (0)4 72 18 58 58 - SAS au capital de 100 000 Euros - Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 413 611 344

2. Synthèse

L'accord sur la prévoyance de la FPE va modifier fondamentalement la couverture des fonctionnaires et contractuels de la Fonction Publique de l'Etat. **Les organismes complémentaires devront adapter leurs tarifs, leurs contrats et leur suivi du risque, tant sur le « stock » des sinistres actuels que sur les futurs contrats à effet de 2025.** Outre la typologie de contrat (a priori collectif facultatif sans lien avec la santé), l'indemnisation complémentaire (modifiée) sous déduction d'un régime statutaire (également modifié) va être complètement différente de celle constatée actuellement dans la tarification et le provisionnement des contrats référencés.

En effet, l'accord **renforce tout d'abord la couverture statutaire** (ie celle de l'Etat en tant qu'employeur), sur les risques « lourds » que sont :

- Le décès *(courant 2024)*
    - Adjonction d'une rente éducation
- Le CLM *(courant 2024)*
    - Accès plus large au CLM (élargissement de la liste des pathologies, conditions d'accès des contractuels pour la Grave Maladie identiques à celles des fonctionnaires sur le CLM),
    - Prise en compte des primes dans l'indemnisation de la première année.
- L'invalidité *(1er janvier 2027)*
    - Niveau d'indemnisation globalement revu à la hausse,
    - Poursuite de l'acquisition de droits à la retraite postérieurement à l'invalidité, quand actuellement la mise en « retraite pour invalidité » ne permet plus de faire évoluer la rente de retraite.

L'accord transforme également **la couverture complémentaire** (dès le 1er janvier 2025), qui prendra la forme d'une couverture collective facultative – avec une participation forfaitaire de 7€/mois - comportant a minima :

- Un capital décès de 100 % de la rémunération brute,
- Une couverture CLM qui complète à 100 % la rémunération indemnitaire statutaire la première année et de 20 % de la rémunération en années 2 et 3,
- Une couverture de l'invalidité de 10 % de l'assiette de rémunération en plus de la couverture statutaire qui sera effective en 2027 – avec une période transitoire (2025-26) durant laquelle les agents pourront rester en disponibilité pour bénéficier de la nouvelle garantie statutaire en 2027.

Le risque CLD devrait perdre tout intérêt, tant en complémentaire qu'en statutaire, au profit du CLM et de l'invalidité. Le risque CMO, qui était souvent associé dans les couvertures complémentaires au CLM n'est plus obligatoirement couvert. **C'est donc toute l'articulation du système qui sera modifiée nécessitant une adaptation des complémentaires**.

ADDACTIS France – Tous droits réservés

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sans l'autorisation expresse d'ADDACTIS France. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme ayant une quelconque valeur contractuelle pour ADDACTIS France. Malgré tout le soin apporté par ADDACTIS France, des erreurs ou omissions peuvent apparaître. En aucun cas, ADDACTIS France ne peut en être tenu responsable. SIEGE SOCIAL 46 bis Chemin du Vieux Moulin, 69160 TASSIN LA DEMI LUNE- Tél : +33 (0)4 72 18 58 58 - SAS au capital de 100 000 Euros - Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 413 611 344

3. Les évolutions sur le régime employeur de la FPE (« statutaire »)

3.1. Garanties Incapacité

L'accord interministériel propose une meilleure prise en charge de l'incapacité concernant le risque **Congés Longue Maladie** (CLM).

Le tableau ci-dessous permet d'illustrer les évolutions au titre de ce risque qui seront mises en place **courant 2024** :

Risque incapacité	Avant	Après
Condition d'accès au CLM après une période de reprise	En cas d'indemnisation en CLD, tous congés affectés pour la même pathologie sont classés en CLD.	Facilité d'accès au CLM même si un CLD a déjà été octroyé sur la même pathologie
Liste des pathologies du CLM	Liste de 12 pathologies (cf. arrêté du 14 mars 1986)	Elargissement de la liste des pathologies avec une attention particulière accordée aux maladies chroniques. *Point de vigilance* : **La liste des pathologies du CLM n'est pas encore connue** : on pourrait donc voir des maladies CLD basculer en CLM.
Niveau de couverture du régime employeur	*Année 1* : 100 % TIB *Années 2 et 3* : 50 % TIB *Sur toute la durée, 100 % du SFT et de l'ISR*	*Année 1* : 100 % TIB + **33 % Rémunération indemnitaire** *Années 2 et 3* : **60 % assiette de rémunération** ***(*)*** *Sur toute la durée, 100 % du SFT et de l'ISR*
Alignement des garanties pour les agents contractuels	Congés maladie (CM): *Après 4 mois de service* : 30 jours 100 % T + 30 jours 50 % T *Après 2 ans de service* : 60 jours 100 % T + 60 jours 50 % T *Après 3 ans de service* : 90 jours 100 % T + 90 jours 50 % T Grave maladie (GM) : Condition d'ancienneté **3 ans** 12 mois à 100 %T +24 mois 50 %T **Pas de subrogation des IJ versées par la Sécurité Sociale**	Condition d'ancienneté CM/GM : **4 mois** **Alignement** sur les garanties des fonctionnaires CMO/CLM pour CM/GM sur : - Les conditions d'attribution et de rechargement des droits - Les niveaux et des durées maximales de rémunération. **Mise en œuvre de la subrogation de salaire ce qui permet à l'employeur de percevoir les allocations journalières et au salarié de les recevoir en avance sur son bulletin de paie**
Reprise d'activité	Pas de dispositions spécifiques	Actions de formation et bilan de compétences pendant le congés *Si durée de congés > 3 mois* : Visite médicale de reprise *SI durée de congés > 6 mois* : Entretien de reprise d'activité Aménagement des conditions de travail en cas de CLM

ADDACTIS France – Tous droits réservés

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sans l'autorisation expresse d'ADDACTIS France. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme ayant une quelconque valeur contractuelle pour ADDACTIS France. Malgré tout le soin apporté par ADDACTIS France, des erreurs ou omissions peuvent apparaître. En aucun cas, ADDACTIS France ne peut en être tenu responsable. SIEGE SOCIAL 46 bis Chemin du Vieux Moulin, 69160 TASSIN LA DEMI LUNE- Tél : +33 (0)4 72 18 58 58 - SAS au capital de 100 000 Euros - Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 413 611 344

(*) **NB : Le texte sur l'assiette de rémunération peut prêter à confusion dans sa rédaction** *(« L'assiette de rémunération prise en compte pour le calcul du niveau d'indemnisation du congé de longue maladie sera élargie. Elle comprendra le dernier traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent […] et les autres éléments de rémunération à caractère permanent. L'indemnisation sera ainsi portée à hauteur de :*

- 100 % de la rémunération indiciaire et 33 % de la rémunération indemnitaire la première année ;

- 60 % de cette assiette de rémunération la deuxième année ;

- 60 % de cette assiette de rémunération la troisième année. »).

Ainsi, faut-il considérer en deuxième et troisième année

- 60 % de la rémunération indiciaire et 60 % de 33 % de la rémunération indemnitaire, c'est-à-dire 60% de l'assiette de première année ;
- ou 60 % de la rémunération indiciaire et 60 % de la rémunération indemnitaire, ce que suggère la rédaction de l'accord telle que publiée au JO, mais qui interroge dans la mesure où la part de rémunération indiciaire est diminuée et la part de rémunération indemnitaire est augmentée relativement à la première année ;
- ou 60 % de la rémunération indiciaire (sans prise en compte de la rémunération indemnitaire), ce que pourrait laisser penser la consultation de communications d'une organisation syndicale signataire ?

La rédaction de l'accord suggère que ce soit la 2ème solution – 60 % TIB + 60 % RI en années 2 et 3. Cependant, seule la parution du décret permettra vraisemblablement de lever les derniers doutes sur le sujet.

En résumé, les principales évolutions sont les suivantes :

- L'augmentation du niveau de couverture du Régime Employeur ;

- La simplification et l'élargissement des conditions d'accès au CLM ;

- L'extension ou le transfert des maladies CLD vers le CLM et plus d'aller-retour entre CMO et CLM ;

- l'évolution du seul congé CLM rend ce congé « plus attractif » car il offre à l'agent une meilleure indemnisation. Ce congé est le plus en adéquation avec l'incapacité du privé, ce qui témoigne d'une volonté de faire tendre le régime actuel vers celui du privé

- L'alignement des congés maladie/ grave maladie pour les contractuels sur le CMO/CLM des fonctionnaires.

ADDACTIS France – Tous droits réservés

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sans l'autorisation expresse d'ADDACTIS France. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme ayant une quelconque valeur contractuelle pour ADDACTIS France. Malgré tout le soin apporté par ADDACTIS France, des erreurs ou omissions peuvent apparaître. En aucun cas, ADDACTIS France ne peut en être tenu responsable. SIEGE SOCIAL 46 bis Chemin du Vieux Moulin, 69160 TASSIN LA DEMI LUNE- Tél : +33 (0)4 72 18 58 58 - SAS au capital de 100 000 Euros - Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 413 611 344

3.2. Garanties Invalidité

Les évolutions au titre du risque **invalidité** seront mises en place, avec une phase transitoire de 2 ans, **sur la période 2025-2027** avant une **mise en place définitive au 01/01/2027**. Ces évolutions sont résumées dans le tableau ci-dessous :

	Régime obligatoire	
Risque invalidité	**Avant**	**Après**
Retraite anticipée en cas d'invalidité	Placement d'office à la retraite, quel que soit l'âge de l'agent et son montant de pension	Suppression de la mise à la retraite anticipée pour invalidité d'origine non professionnelle (reprise d'activité ou mise en disponibilité)
Niveau de couverture du régime employeur	**Liquidation d'une pension de retraite pour invalidité** : calcul identique à celui d'une pension de retraite (**75 % du dernier TIB au prorata du nombre de trimestres validés par rapport à la durée d'assurance requise**) sans décote. *Minimum 50 % du TIB si le taux d'invalidité est d'au moins 60 %.*	*Catégorie 1* : **40 %** Assiette de rémunération* *Catégorie 2 :* **70 %** Assiette de rémunération* *Catégorie 3* : **70 %** Assiette de rémunération *+ 40 % pour tierce personne*
Radiation/Reprise d'activité	Radiation systématique en cas d'invalidité	**Plus de radiation** - Actions de formation/Bilan de compétences - Visite/Entretien médicale de reprise - Aménagement des conditions de travail (horaires, télétravail, MT thérapeutique) - Dispositif de reclassement
Droits à la retraite	Mise à la retraite d'office et droits bloqués ***La liquidation est définitive, il n'y a pas de recalcul lorsque l'agent atteint l'âge légal de la retraite***	**L'agent pourra continuer à capitaliser des droits à la retraite** comme les salariés du privé jusqu'à l'âge de 62 ans

**Assiette de rémunération = idem CLM : cf NB 3.1)*

L'accord prévoit également un ensemble de mesures destinées à favoriser le retour à l'emploi. Ces mesures comprennent notamment :

- La formation des fonctionnaires durant les congés maladie,

- Le suivi médical des agents,

- L'aménagement du poste ou des conditions de travail.

ADDACTIS France – Tous droits réservés

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sans l'autorisation expresse d'ADDACTIS France. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme ayant une quelconque valeur contractuelle pour ADDACTIS France. Malgré tout le soin apporté par ADDACTIS France, des erreurs ou omissions peuvent apparaître. En aucun cas, ADDACTIS France ne peut en être tenu responsable. SIEGE SOCIAL 46 bis Chemin du Vieux Moulin, 69160 TASSIN LA DEMI LUNE- Tél : +33 (0)4 72 18 58 58 - SAS au capital de 100 000 Euros - Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 413 611 344

Analyse ADDACTIS *: Outre le* ***niveau d'indemnisation globalement [2]revu à la hausse****, deux évolutions majeures sont à retenir :*

- Le fonctionnaire en invalidité n'aura plus le statut de « retraite pour invalidité » et il continuera alors à ***acquérir des droits à la retraite*** *(qui sera liquidée à 62 ans et non plus à l'âge d'invalidité).*

- Le fonctionnaire pourra exercer dans le secteur public (uniquement dans le privé auparavant) tout en conservant son statut d'invalide.

- Cet arrêt de « pénalisation » du niveau de la pension de retraite pour un passage en invalidité va ***rendre le statut d'invalide plus « attractif »****. Le niveau d'indemnisation proposé en invalidité est élevé, ce qui va inciter les agents à demander un passage en invalidité au lieu d'épuiser systématiquement tous les congés possibles. Les passages, d'une part entre les congés, d'autre part des congés vers l'invalidité, vont être bouleversés (ce qui signifie que toutes les tables de provisionnement d'expérience vont devoir être revues).*

- Là-encore, l'accord fait tendre le régime actuel vers celui du privé.

- Les garanties « perte de retraite » ou « complément de retraite » des fonctionnaires vont disparaitre à la mise en place au 01/01/2027 et les assureurs vont gérer un stock avec 2 « types » d'invalides pendant quelques décennies.

Par ailleurs, la réforme évoque une ***période transitoire de 2 ans (2025-2026)*** *durant laquelle l'organisme complémentaire devra proposer une couverture au niveau attendu et l'Etat conservera le niveau d'indemnisation actuelle (différence de prise en charge entre environ 50 %[3] et 70 %). Le projet de décret, prévoit un maintien supplémentaire en disponibilité d'office sur cette période, pour une prise en charge de l'invalidité à partir de 2027 selon la nouvelle formule. Cela* ***neutraliserait*** *potentiellement le* ***surcoût de l'invalidité*** *pour les organismes complémentaires.*

[2] Le niveau d'indemnisation 1ère catégorie (40 %) est actuellement atteint lorsque l'agent a effectué 53 % de la durée de cotisation requise en retraite.
Le niveau d'indemnisation 2ème catégorie (70 %) est actuellement atteint lorsque l'agent a effectué 93 % de la durée de cotisation requise en retraite – soit 3 ans restants pour une carrière complète de 172 trimestres.
[3] Si taux d'invalidité suffisant pour être à 50 % minimum

ADDACTIS France – Tous droits réservés

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sans l'autorisation expresse d'ADDACTIS France. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme ayant une quelconque valeur contractuelle pour ADDACTIS France. Malgré tout le soin apporté par ADDACTIS France, des erreurs ou omissions peuvent apparaître. En aucun cas, ADDACTIS France ne peut en être tenu responsable. SIEGE SOCIAL 46 bis Chemin du Vieux Moulin, 69160 TASSIN LA DEMI LUNE- Tél : +33 (0)4 72 18 58 58 - SAS au capital de 100 000 Euros - Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 413 611 344

3.3. Garanties Décès

Les évolutions au titre du risque décès prendront effet courant 2024 au même titre que l'incapacité. Le tableau ci-dessous synthétise ces évolutions :

	Régime obligatoire	
Risque Décès	**Avant**	**Après**
Conditions d'accès pour le versement du capital décès	L'agent décédé doit être en activité. Les ayants-droits possibles : époux, PACS, enfants de moins de 21 ans (si non imposables), en l'absence d'autres ayants-droits les ascendants (si non imposables)	Aucune condition d'âge ou de durée d'affiliation ne peut être opposée
Capital décès	Equivalent à **1 an de rémunération brute** (y.c. indemnités accessoires) Sauf plus de 62 ans (25 % rémunération brute)	Equivalent à **1 an de rémunération brute** (y.c. indemnités accessoires) Pour les contractuels : sous déduction des capitaux versés par le régime de base Sécurité Sociale et par l'IRCANTEC
Rentes éducation	« Pension d'orphelin » : 10% de la pension que le défunt percevrait ou aurait pu percevoir pour les enfants de moins de 21 ans (au-delà si l'enfant est reconnu invalide avant ses 21 ans)	Rente forfaitaire en plus de la « pension d'orphelin ». Le montant mensuel de rente est égal à : - *Pour les enfants de -18 ans* : 5 % du PMSS - *Pour les enfants de 18-26 ans* : 15 % du PMSS
Rente viagère enfant en situation de handicap	Pas de rente viagère	Le montant mensuel de cette rente est égal à : 15 % du PMSS

Analyse ADDACTIS *: Cet accord vient pérenniser le niveau du capital défini par le décret n° 2021-176 à 1 an de la rémunération brute (qui devait initialement s'appliquer temporairement sur les décès survenus en 2021 et qui remplaçait un capital employeur forfaitaire quelle que soit la rémunération de l'agent) et le* ***complète par des garanties de rentes éducation forfaitaires****.*

Cette garantie employeur plus couvrante que la précédente – et a fortiori que la garantie offerte avant 2021- rend moins impérative le besoin d'une couverture décès en complément pour les actifs. Celle-ci est cependant incluse dans les garanties complémentaires qui devront être proposées pour être éligibles au financement de l'employeur (cf infra).

Il reste par ailleurs dans le champ d'action des organismes complémentaires le cas des garanties décès des retraités (frais d'obsèques principalement), qui ne sont pas garantis dans cette section.

ADDACTIS France – Tous droits réservés

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sans l'autorisation expresse d'ADDACTIS France. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme ayant une quelconque valeur contractuelle pour ADDACTIS France. Malgré tout le soin apporté par ADDACTIS France, des erreurs ou omissions peuvent apparaître. En aucun cas, ADDACTIS France ne peut en être tenu responsable. SIEGE SOCIAL 46 bis Chemin du Vieux Moulin, 69160 TASSIN LA DEMI LUNE- Tél : +33 (0)4 72 18 58 58 - SAS au capital de 100 000 Euros - Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 413 611 344

4. Mise en place de garanties complémentaires en prévoyance

Les employeurs devront proposer à tous leurs agents **à partir du 01/01/2025 (et au plus tard à l'échéance des contrats référencés)** des garanties complémentaires sur les risques décès, incapacité et invalidité. Les garanties sur cette nouvelle **offre collective à adhésion facultative** sont les suivantes :

	Régime complémentaire collectif
Condition d'adhésion	**Pas de prise en compte de conditions d'âge ou d'état de santé** SI adhésion dans les 6 mois qui suivent la date d'effet du contrat ou la date d'embauche
Participation de l'employeur	7€ par mois et par agent bénéficiaire
Niveau de couverture des risques CLM (fonctionnaires) **– GM** (non titulaires) **(uniquement)**	*Année 1* : 100 % **Assiette de rémunération** *Années 2 et 3* : **80 %** Assiette de rémunération Y compris la couverture employeur
Niveau de couverture du risque invalidité	*Catégorie 1* : **50 %** Assiette de rémunération* *Catégorie 2* : **80 %** Assiette de rémunération* *Catégorie 3* : **80 %** Assiette de rémunération* + 40 % pour tierce personne (catégorie 3) Y compris la couverture employeur
Garanties décès	Capital supplémentaire de 1 an de rémunération brute, en complément du régime employeur

**Assiette de rémunération = idem CLM (cf NB 3.1)*

Des garanties additionnelles, sans financement employeur, pourront également être proposées sur les risques CMO, CLD, mais également frais d'obsèques et perte d'autonomie.

Vision ADDACTIS *: Ce* ***contrat collectif à adhésion facultative*** *aura pour conséquences :*

- *Une* ***meilleure couverture des risques*** *– notamment des risques « lourds » : la couverture complémentaire intervient sur les risques dont la survenance est la plus impactante financièrement pour les agents et leurs ayants-droits (à l'exception du CLD, qui devrait cependant être réduit par les nouvelles conditions d'indemnisation du CLM).*

- Sur la garantie incapacité (CLM) : Prise en charge des primes (rémunérations indemnitaire) par le régime complémentaire sur le plein traitement à hauteur de 67 % (100 % - 33 %), alors que la plupart des complémentaires n'interviennent actuellement pas la première année de CLM. De plus, sur les années de « demi-traitement », prise en charge à hauteur de 20 % supplémentaire (80 % vs 60 % sur le statutaire).
- Sur la garantie invalidité : Prise en charge, post période transitoire, par le régime complémentaire de 10% supplémentaire de l'assiette de rémunération sur l'invalidité partielle (60 % vs 50 % sur le statutaire) et sur l'invalidité totale (80 % vs. 70 % sur le statutaire).
- Sur la garantie décès : Amélioration du capital décès (+100 % de la rémunération brute)

- ***Des garanties employeur plus couvrantes qui pourraient permettre de mieux maitriser le risque complémentaire*** *: la modification des garanties employeur, va par ricochet modifier la sinistralité des*

ADDACTIS France – Tous droits réservés

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sans l'autorisation expresse d'ADDACTIS France. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme ayant une quelconque valeur contractuelle pour ADDACTIS France. Malgré tout le soin apporté par ADDACTIS France, des erreurs ou omissions peuvent apparaître. En aucun cas, ADDACTIS France ne peut en être tenu responsable. SIEGE SOCIAL 46 bis Chemin du Vieux Moulin, 69160 TASSIN LA DEMI LUNE- Tél : +33 (0)4 72 18 58 58 - SAS au capital de 100 000 Euros - Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 413 611 344

contrats complémentaires, qui interviennent, par définition, en complément du régime employeur. Notons que par ailleurs, la sinistralité actuelle observée sur la FPE est déjà meilleure que sur les deux autres versants.

- *Un effet **d'antisélection complexe à appréhender**. Le succès et l'équilibre technique de ces contrats collectifs à adhésion facultative nécessitent un taux d'adhésion important. La participation financière de 7€/mois, voire la mise en avant de l'offre par les ministères, suffiront-elles à remplir cette condition ? En effet, les plus jeunes (à la sinistralité plus faible) pourraient ne pas considérer l'incitation financière suffisante pour souhaiter s'assurer, ne laissant sur ce contrat que des assurés plus âgés, avec une sinistralité plus importante.*
- *Les garanties référencées actuelles, en ce qu'elles couplent des garanties santé et prévoyance, permettent de diminuer l'antisélection, ce qui ne sera pas le cas des futures garanties prévoyance dans la Fonction Publique d'Etat.*
- *La cohabitation sur le marché d'une couverture collective facultative et de couvertures individuelles (non éligibles à la participation employeur) risque de produire des effets contraires à la mutualisation, d'autant que la sélection médicale ou en fonction de l'âge est interdite pour le contrat collectif facultatif.*

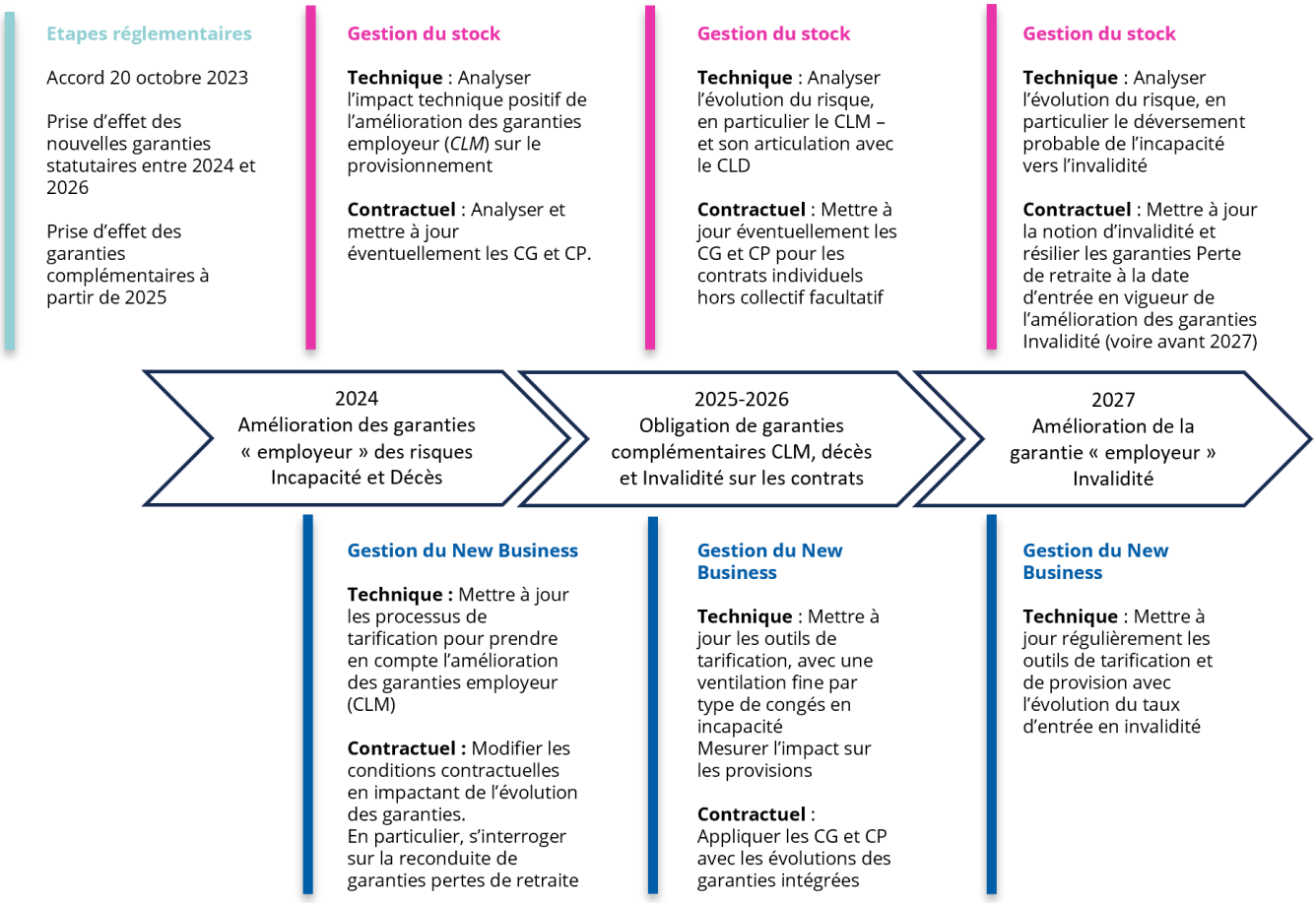
- Les contrats collectifs risquent de surtout attirer des personnes plus âgées présentant une sinistralité plus élevée, en proposant pour ces individus des tarifs plus compétitifs que les contrats individuels
- Les contrats individuels, à l'inverse, vont vraisemblablement attirer une population jeune présentant une sinistralité plus faible, ce qui lui permettra de bénéficier de tarifs plus compétitifs que les contrats collectifs.

- *Remarque : Une tarification par âge (collectif facultatif) permettrait de limiter l'effet d'antisélection et de préserver la mutualisation*
- *On note là-encore que les 2 garanties arrêt de travail pour lesquelles un complément est attendu sont le CLM et l'invalidité. L'accord pousse vers une bascule des différents agents dans ses 2 états. Le CLD, qui peut être vu comme un CLM+, ne bénéficiera pas de financement employeur et pas nécessairement de garanties complémentaires.*

ADDACTIS France – Tous droits réservés

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sans l'autorisation expresse d'ADDACTIS France. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme ayant une quelconque valeur contractuelle pour ADDACTIS France. Malgré tout le soin apporté par ADDACTIS France, des erreurs ou omissions peuvent apparaître. En aucun cas, ADDACTIS France ne peut en être tenu responsable. SIEGE SOCIAL 46 bis Chemin du Vieux Moulin, 69160 TASSIN LA DEMI LUNE- Tél : +33 (0)4 72 18 58 58 - SAS au capital de 100 000 Euros - Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 413 611 344

5. Un calendrier d'actions des complémentaires dès 2024 pour s'adapter



ADDACTIS France – Tous droits réservés

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sans l'autorisation expresse d'ADDACTIS France. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme ayant une quelconque valeur contractuelle pour ADDACTIS France. Malgré tout le soin apporté par ADDACTIS France, des erreurs ou omissions peuvent apparaître. En aucun cas, ADDACTIS France ne peut en être tenu responsable. SIEGE SOCIAL 46 bis Chemin du Vieux Moulin, 69160 TASSIN LA DEMI LUNE- Tél : +33 (0)4 72 18 58 58 - SAS au capital de 100 000 Euros - Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 413 611 344

addactis

THE RISKTECH FOR INSURANCE