



...la proposition de loi relative à

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX

Moins de la moitié des agents de la fonction publique territoriale sont aujourd'hui couverts par une protection sociale complémentaire au titre de la **prévoyance**, c'est-à-dire contre les **risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès**¹.

Or, l'**absence de couverture complémentaire** en matière de prévoyance peut avoir de **lourdes conséquences financières et sociales** pour les agents publics, qui, en cas d'arrêt de travail, ne bénéficient que des garanties statutaires, c'est-à-dire d'un **demi-traitement au bout de trois mois d'arrêt** dans le cas d'un **congé de maladie**. Ce **risque de précarité** est d'autant plus élevé dans la fonction publique territoriale que le **salaires médian** y est **plus faible** que dans les autres versants de la fonction publique (en raison de la **forte proportion d'agents de catégorie « C »**), que la **moyenne d'âge** y est **plus élevée**, et que la **sinistralité** y est plus importante, en raison de métiers davantage exposés à l'**usure** et à la **pénibilité**. Les insuffisances en matière de protection sociale complémentaire ne sont pas non plus sans conséquence pour les employeurs publics au regard des enjeux de **continuité du service public** et d'**attractivité du secteur public**.

Dans ce contexte, l'**accord collectif national du 11 juillet 2023**, signé à l'échelle du versant territorial par les membres de la coordination des employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives, a entendu **approfondir la réforme de la protection sociale complémentaire** mise en œuvre par l'**ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021**. Il a ainsi posé le principe de la **généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire** en matière de protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance, et a fixé le montant de la participation minimale de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire en prévoyance à la **moitié de la cotisation individuelle prévue au contrat** ouvrant droit aux garanties minimales.

Déposée le 3 février 2025 par Isabelle Florennes, la **proposition de loi n° 300 (2024-2025)** relative à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux entend apporter une traduction législative aux dispositions de l'accord collectif national du 11 juillet 2023.

Soucieuse de permettre la mise en œuvre de l'accord collectif national, qui représente une **avancée sociale majeure pour les agents de la fonction publique territoriale**, la commission a salué cette proposition de loi, attendue depuis 2023 par les signataires de l'accord.

Dans un objectif de **sécurité juridique**, elle a par ailleurs jugé nécessaire de préciser la disposition relative aux successions de contrats afin de garantir dans tous les cas la prise en charge des agents, ainsi que le régime dérogatoire à l'attention des agents se trouvant en arrêt de travail lors de l'entrée en vigueur du contrat collectif à adhésion obligatoire.

Enfin, au regard du calendrier d'examen de la proposition de loi, d'une part, et de la nécessité de laisser aux employeurs et aux organisations syndicales le temps de préparer la mise en œuvre des dispositions relatives à la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire, d'autre part, la commission a **reporté au 1^{er} janvier 2029** l'entrée en vigueur des principales dispositions du texte aux collectivités qui ne disposent pas, à l'heure actuelle, de contrat collectif en complémentaire prévoyance.

À ces fins, la commission a adopté la proposition de loi modifiée par **six amendements du rapporteur**.

¹ D'après la synthèse nationale des rapports sociaux uniques de 2022 publiée en novembre 2024 par la direction générale des collectivités locales (DGCL).

1. À LA SUITE DE L'ORDONNANCE DU 17 FÉVRIER 2021 DE RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE, L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 11 JUILLET 2023 S'EST PRONONCÉ EN FAVEUR DE LA GÉNÉRALISATION DES CONTRATS COLLECTIFS À ADHÉSION OBLIGATOIRE

A. LA COUVERTURE EN PRÉVOYANCE DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE N'EST PAS À LA HAUTEUR DES ENJEUX

1. Les agents de la fonction publique territoriale sont particulièrement exposés aux risques de prévoyance

Fort de **1,94 million d'agents**¹, le versant territorial de la fonction publique comporte des spécificités qui sont à l'origine d'une **exposition plus forte** non seulement **aux risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès**, mais également **aux situations de précarité** en cas d'arrêt de travail.

Les agents publics territoriaux exercent en effet des métiers marqués par une forte **pénibilité**, 45 % d'entre eux occupant des emplois dans la **filière technique** (entretien des espaces verts, collecte d'ordures, exécution de travaux publics). De plus, la moyenne d'âge dans le versant territorial (46 ans) est plus élevée que dans les autres versants, et la pyramide des âges présente un profil inversé, 44 % des agents étant âgés de 50 ans et plus.

En outre, la **forte proportion d'agents de catégorie « C »** (72 %) ainsi que le **faible salaire médian** qui en découle (1 947 euros) sont à l'origine d'un **risque de précarité accru** dans le cas où l'agent doit s'arrêter de travailler pour des raisons de santé : s'il ne dispose pas d'une couverture complémentaire en matière de prévoyance, il ne bénéficie alors que des garanties de rémunération statutaires, soit **un demi-traitement au bout de trois mois d'arrêt** dans le cas d'un congé de maladie².

Principales caractéristiques des agents de la fonction publique territoriale



2. En dépit des dispositifs mis en place à l'échelle locale, la couverture des agents publics territoriaux en prévoyance est limitée

Depuis 2012, les collectivités territoriales peuvent participer, par le versement d'une aide financière, à la protection sociale complémentaire de leurs agents³ qui souscrivent ou adhèrent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire⁴, qu'il s'agisse d'un **contrat collectif** qui a fait l'objet d'une **convention** entre la collectivité et un organisme d'assurance, ou bien d'un **contrat individuel labellisé**.

¹ Soit 34 % de l'emploi public (5,7 millions en tout) au 31 décembre 2022, répartis à 71 % dans les régions, départements et communes, et à 29 % dans les établissements publics administratifs locaux (source : direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), fonction publique - chiffres clés, novembre 2024).

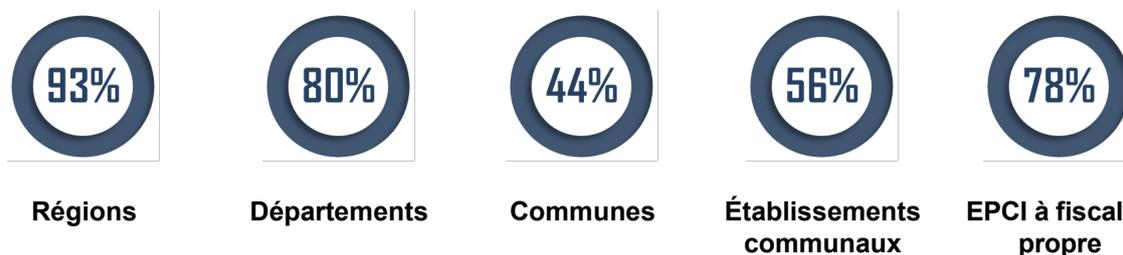
² Article L. 822-3 du code général de la fonction publique.

³ Fonctionnaires, contractuels de droit public ou privé.

⁴ En application du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Au 31 décembre 2022, **18 600 collectivités** ayant au moins un agent (soit 46 % des collectivités) **participent au financement** de la protection sociale complémentaire de leurs agents au titre de la prévoyance¹. Plus des trois quarts des régions, départements et EPCI à fiscalité propre sont concernés, et environ les deux tiers des communes de plus de 2 000 habitants.

Part des collectivités participant aux frais de protection sociale complémentaire de leurs agents pour la prévoyance



Source : commission des lois à partir de DGCL (synthèse des rapports sociaux uniques de 2022)

Au total, plus de la moitié des agents dont la collectivité finance la protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance en bénéficient, pour un **montant annuel moyen de 202 euros par agent, soit 16 euros mensuels**.

Le fait que de **nombreux agents territoriaux ne soient pas couverts par une protection sociale complémentaire au titre de la prévoyance**², tient à plusieurs facteurs :

- Le caractère **facultatif**, jusqu'au 1^{er} janvier 2025, de la **participation de l'employeur** ;
- Le caractère également **facultatif de l'adhésion de l'agent aux contrats collectifs** ;
- Une **culture hétérogène de la prévention** et une perception souvent lacunaire, y compris chez les agents eux-mêmes, des enjeux liés à la couverture du risque prévoyance ;
- Une expertise insuffisante en matière de dispositifs assurantiels et une **méconnaissance des mécanismes de protection sociale complémentaire de la part des employeurs territoriaux** ;
- Un marché peu attractif pour les opérateurs, du fait de l'absence de mutualisation des risques et d'un niveau élevé d'« **antisélection** »³, qui conduit à des **niveaux élevés de cotisation**⁴.

B. L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 11 JUILLET 2023 A SOUHAITÉ APPROFONDIR LA RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ISSUE DE L'ORDONNANCE DU 17 FÉVRIER 2021

1. Depuis le 1^{er} janvier 2025, les employeurs territoriaux ont l'obligation de participer financièrement à la protection sociale complémentaire en prévoyance à hauteur de 20 % d'un montant de référence

La participation au financement de la protection sociale complémentaire en matière de **prévoyance** a été rendue **obligatoire** dans le versant territorial de la fonction publique par **l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021**⁵. Celle-ci a fixé à **20 % d'un montant de**

¹ Contre 18 200 fin 2021 (source : DGCL, synthèse des rapports sociaux uniques de 2022, novembre 2024).

² Selon les derniers bilans disponibles, en 2021, environ 40 % des agents territoriaux étaient couverts en prévoyance ; la DGCL a évoqué auprès du rapporteur « l'hypothèse » d'une couverture de près de 70 % des agents territoriaux au 1^{er} janvier 2025.

³ Phénomène en vertu duquel les agents jeunes et/ou peu exposés aux risques d'invalidité et d'incapacité renoncent à adhérer au contrat.

⁴ Les taux des contrats collectifs à adhésion facultative s'élèvent aujourd'hui à 2 %, et ceux des contrats individuels labellisés s'établissent entre 3 % et 5 % (source : fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), 2025).

⁵ 4° de l'article 2 de l'ordonnance, codifié à l'article L. 827-9 du code général de la fonction publique (CGFP).

référence, défini par décret¹, la participation minimale des collectivités territoriales au financement des garanties minimales, elles-mêmes fixées par décret, que doivent comporter les contrats de prévoyance souscrits par les agents. En application du **décret n° 2022-581 du 20 avril 2022**, le montant obligatoire de participation des collectivités locales en matière de prévoyance s'élève ainsi à **sept euros par mois et par agent**. Cette obligation est **entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025**², pour un coût global estimé à plus de 70 millions d'euros³.

Dès **avant la date du 1^{er} janvier 2025**, toutefois, de nombreuses collectivités territoriales, parmi celles qui participaient déjà à la garantie prévoyance de leurs agents, le faisaient à **des niveaux égaux ou supérieurs à ce montant minimal de sept euros**⁴.

2. L'accord collectif national du 11 juillet 2023, qui vise à approfondir la réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale, nécessite des dispositions législatives pour entrer en vigueur

Signé en juillet 2022 par la coordination des employeurs territoriaux (CET) et les organisations syndicales représentatives, l'accord de méthode a débouché le **11 juillet 2023** sur le **premier accord collectif signé à l'échelle du versant territorial**. Pris dans le cadre réformé de la négociation collective issu de l'**ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021**, cet accord comporte trois axes principaux, en faveur 1°) de la définition d'un socle de garanties au bénéfice des agents en matière de prévoyance et de santé ; 2°) de l'encadrement des pratiques contractuelles ; et 3°) du pilotage et du portage social des dispositifs de participation.

Sa disposition centrale consiste en la **généralisation de l'adhésion obligatoire aux contrats de prévoyance**, laquelle nécessite, pour entrer en vigueur, des mesures de nature législative.

De l'accord collectif à la loi : un cas atypique de « transposition » législative

En application des articles L. 221-1 à L. 227-4 du code général de la fonction publique, la négociation collective dans la fonction publique repose sur les principes généraux suivants :

- un **champ de négociation strictement défini**, les domaines concernés étant fixés de manière limitative ;
- des **mesures à portée limitée** : « *les mesures réglementaires incluses dans les accords portant sur un des domaines mentionnés à l'article L. 222-3 ne peuvent porter sur des règles que la loi a chargé un décret en Conseil d'État de fixer, ni modifier des règles fixées par un décret en Conseil d'État ou y déroger* ».

Si la protection sociale fait bien partie du champ admis pour la négociation des accords collectifs, **il ne revenait toutefois pas à l'accord collectif national de prévoir des mesures nécessitant de modifier les lois en vigueur** ; en découle la nécessité d'une transposition législative des dispositions de l'accord qui relèvent de la loi.

Ainsi, depuis juillet 2023, l'accord collectif national est **en attente d'un texte législatif** qui rendra effectives ses dispositions ; dans l'intervalle, les collectivités territoriales sont placées dans une situation singulière, ne sachant pas si elles doivent bâtir leurs nouvelles conventions de participation sur le fondement du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022, ou sur les dispositions de l'accord collectif national. Face à ce **vide juridique**, certaines collectivités ont tout simplement suspendu leurs appels d'offres.

¹ L'article 2 du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 a fixé ce montant de référence à 35 euros.

² En outre, à compter du 1^{er} janvier 2026, les collectivités locales devront participer au financement de la couverture « santé » de leurs agents à hauteur de 50 % d'un montant de référence fixé à 30 euros (article L. 827-10 du CGFP).

³ D'après les éléments transmis par la DGCL au rapporteur.

⁴ D'après l'enquête réalisée en 2022 par Départements de France, la FNCDG, France Urbaine et Intercommunalités de France, c'était le cas pour 76 % des collectivités interrogées participant à la garantie prévoyance de leurs agents. Pour plus de 56 % des répondants, cette participation était égale ou supérieure à dix euros par mois et par agent.

2. LA PROPOSITION DE LOI VISE À DOTER D'UNE ASSISE LÉGISLATIVE LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 11 JUILLET 2023

A. INTÉGRER DANS LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE LES DEUX POINTS PRINCIPAUX DE L'ACCORD RELEVANT DU DOMAINE DE LA LOI

1. La généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en prévoyance

La proposition de loi tend à généraliser, dans la fonction publique territoriale, les contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de prévoyance par le cumul de deux dispositions :

- La **suppression du recours à la procédure de labellisation** pour la mise en œuvre des contrats de prévoyance, à l'**article 1^{er}**, qui revient à généraliser les contrats collectifs ;
- **L'obligation de la souscription des agents territoriaux aux contrats collectifs** conclus par leur collectivité, à l'**article 2**, ce qui revient à supprimer les contrats collectifs à adhésion facultative.

L'article 2 renvoie à un décret en Conseil d'État le soin de déterminer les **cas de dispense d'adhésion** à un contrat collectif à adhésion obligatoire, ainsi que les facultés de dispense pouvant résulter d'un accord collectif.

2. La modification du niveau et des modalités de participation des collectivités territoriales à la protection sociale complémentaire de leurs agents en prévoyance

L'**article 3** de la proposition de loi vise à modifier la définition de la participation minimale des employeurs territoriaux à la complémentaire en prévoyance de leurs agents : cette participation serait fixée à la **moitié du montant de la cotisation ou de la prime individuelle ouvrant droit au bénéfice des garanties minimales**, à la place du taux minimal de 20 % d'un montant de référence fixé par décret.

B. SÉCURISER LA PRISE EN CHARGE DES AGENTS EN CAS DE SUCCESSION DE CONTRATS OU D'ARRÊT DE TRAVAIL À LA DATE D'EFFET DU CONTRAT COLLECTIF À ADHÉSION OBLIGATOIRE

Au-delà des **articles 1^{er} à 3**, visant à traduire dans la loi les dispositions essentielles de l'accord collectif national, la proposition de loi a pour objectif, par ses articles 4 et 5, de **contrer les risques de contentieux** susceptibles de naître à la suite de la conclusion des premiers accords collectifs à adhésion obligatoire, afin de **sécuriser la prise en charge** des agents concernés.

Ainsi, l'**article 4** tend à garantir la prise en charge, par l'organisme assureur avec lequel a été conclu un contrat collectif à adhésion obligatoire, des suites d'états pathologique d'un agent survenus avant son adhésion au contrat en question. À cette fin, il serait **dérogé à l'article 3** de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite **loi « Évin »**, qui permet aux organismes assureurs de refuser, dans certaines conditions, de prendre en charge les suites d'une maladie contractée antérieurement à l'adhésion ou à la souscription du contrat.

L'**article 5** vise, quant à lui, à instaurer, à titre transitoire, un **régime dérogatoire** pour les **agents** qui se trouveraient en **arrêt de travail** à la date de mise en place du premier contrat collectif à adhésion obligatoire : ces agents ne seraient obligés de souscrire à ce contrat qu'après avoir repris leur activité pendant au moins 30 jours consécutifs.

C. UNE ENTRÉE EN VIGUEUR DES PRINCIPALES DISPOSITIONS DU TEXTE DIFFÉRÉE AU 1^{ER} JANVIER 2027

L'article 6 de la proposition de loi prévoit l'entrée en vigueur **au 1^{er} janvier 2027 au plus tard** – en renvoyant la détermination de la date précise à un **décret** – des **articles 1^{er} à 3**.

S'agissant des **contrats collectifs** qui seraient **en cours** à la date de publication de la loi, l'article 6 distingue deux cas :

- dans l'hypothèse des contrats collectifs arrivant à échéance avant le 1^{er} janvier 2027, les articles 1^{er} à 3 seraient applicables aux collectivités concernées dès le terme du contrat ;
- en cas de contrat collectif arrivant à échéance après le 1^{er} janvier 2027, la collectivité concernée devrait mettre en conformité le contrat dans le respect des dispositions de la commande publique.

3. SOUCIEUSE DE PERMETTRE LA MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS ISSUS DU DIALOGUE SOCIAL, LA COMMISSION A ADOPTÉ LA PROPOSITION DE LOI MODIFIÉE

A. LA COMMISSION A SOUSCRIT À LA NÉCESSITÉ DE Doter D'UNE BASE LÉGISLATIVE LES MESURES PRÉVUES PAR L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 11 JUILLET 2023

Saluant la **réussite de l'accord collectif national** du 11 juillet 2023 en ce qu'il a scellé une **démarche de dialogue inédite**, la commission regrette que **l'inscription à l'ordre du jour** du Parlement d'un texte tendant à sa traduction législative ait nécessité autant de temps. Elle souscrit autant à l'objectif de la proposition de loi de doter les principaux points de l'accord d'une assise législative, qu'au contenu des dispositions en question.

1. La généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire améliorera la protection des agents publics territoriaux tout en rendant la dépense locale plus efficiente

La commission partage les arguments avancés par les signataires de l'accord collectif national à l'appui de la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire :

- en permettant la **mutualisation maximale des risques**, ces contrats optimisent le rapport entre les prestations versées et les cotisations payées, avec à la clé non seulement une **meilleure protection** des agents, mais également des **taux de cotisation plus bas**¹ que ceux des contrats collectifs à adhésion facultative et des contrats individuels labellisés ;
- en ce qu'ils permettent aux assureurs de détenir une connaissance exhaustive et stabilisée de la population et donc des risques à couvrir, ces contrats ont un **effet modérateur sur les évolutions tarifaires** pouvant intervenir en cours d'exécution.

La commission considère que la **combinaison des articles 1^{er} et 2** de la proposition de loi **atteint l'objectif de cette généralisation**. Elle a adopté ces articles modifiés par des amendements rédactionnels du rapporteur.

2. Certes non négligeable pour les finances locales, le rehaussement du niveau de participation des collectivités territoriales à la protection sociale complémentaire de leurs agents en prévoyance participe de la responsabilité des employeurs et constitue un investissement sur le long terme

Le rapporteur souligne le **décalage** important qui existe aujourd'hui entre le montant de la participation minimale de l'employeur territorial à la prévoyance complémentaire, égal à **7 euros par mois**, et le niveau de cotisation permettant de couvrir les garanties minimales prévues par le **décret n° 2022-581 du 20 avril 2022**, évalué à **70 euros**. Aussi la commission souscrit-elle à la fixation de la participation minimale des employeurs territoriaux à la complémentaire prévoyance de leurs agents à la moitié du montant de la cotisation ou prime individuelle ouvrant droit au bénéfice des garanties minimales, tel que le prévoit **l'article 3**. Conformément à l'intention des signataires de l'accord, il apparaît **d'autant plus nécessaire de limiter le reste à charge pour les agents que l'adhésion aux contrats est obligatoire**.

¹ Estimés en moyenne à 1,8 % de la rémunération (source : FNCDG, 2025).

Le rapporteur n'ignore certes pas le coût d'une telle mesure pour les finances locales, évalué à environ **500 millions d'euros au total** – ce chiffre incluant toutefois les efforts actuels en matière de participation de la part des employeurs, dont le montant agrégé n'est pas connu au niveau national. Il indique, de surcroît, que la mise en œuvre de cette mesure interviendrait dans un **contexte budgétaire encore plus contraint** que lors de la signature de l'accord collectif national, au regard notamment de **l'augmentation de douze points sur quatre ans du taux de cotisations vieillesse** des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Pour autant, il rappelle que cette mesure en faveur de la **protection de la santé et du pouvoir d'achat** des agents représente, pour l'employeur territorial, un **investissement sur le long terme** ainsi qu'un atout pour **l'attractivité du versant territorial** de la fonction publique. Le rapporteur souligne à cet égard **l'avance** de ce versant sur les deux autres, dans la mesure où les contrats collectifs en prévoyance que doivent mettre en œuvre les employeurs publics de l'État depuis le **1^{er} janvier 2025**¹ sont, sauf exception², à adhésion facultative, et que le montant de la participation de l'employeur est fixé à sept euros mensuels seulement.

La commission a adopté l'article 3 modifié par un amendement rédactionnel du rapporteur.

B. LA COMMISSION A RENFORCÉ LES MESURES VISANT À SÉCURISER LA PRISE EN CHARGE DES AGENTS EN CAS DE SUCCESSION DE CONTRATS

L'**article 4** apporte, aux yeux de la commission, une **clarification bienvenue** en appliquant à la fonction publique territoriale le cadre juridique relatif à la protection sociale complémentaire du secteur privé, issu de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Afin de parer à toute situation contentieuse et **garantir aux agents la reprise de leurs droits** en cas d'adhésion à un contrat collectif obligatoire, la commission a, à l'initiative du rapporteur, **sécurisé l'interprétation de l'article 7 de la loi « Évin »**. Elle a également explicité le champ d'application de l'article 4 de la proposition de loi, qui doit couvrir les cas tant de **succession entre deux contrats collectifs** que de **succession entre un contrat individuel et un contrat collectif**.

La commission a, de plus, jugé pertinent le **régime dérogatoire** introduit par l'**article 5** à l'attention des agents en situation d'arrêt de travail à la date de prise d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire.

C. LA COMMISSION A DIFFÉRÉ L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES ARTICLES 1^{ER} À 3 AU 1^{ER} JANVIER 2029 POUR LES COLLECTIVITÉS QUI NE DISPOSENT PAS, À L'HEURE ACTUELLE, DE CONTRAT COLLECTIF

Si la commission est consciente de la nécessité de doter dès que possible d'une base légale les dispositions de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, la **date d'entrée en vigueur** des articles 1^{er} et 2, **fixée au 1^{er} janvier 2027**, par l'article 6, lui est apparue **peu réaliste**, compte tenu du calendrier d'examen de la proposition de loi.

Afin de **laisser aux collectivités territoriales le temps de lancer les appels d'offres et de préparer les procédures en vue de la conclusion de contrats collectifs**, la commission a, à l'initiative du rapporteur, **reporté cette entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2029** pour les collectivités qui ne disposeront pas de contrat collectif à la date de publication de loi. Elle a ajusté en conséquence les modalités d'application de la loi aux collectivités qui disposeront d'un **contrat collectif en cours** lors de la publication de la loi.

¹ En application de l'accord interministériel du 20 octobre 2023.

² Voir l'accord collectif du 21 juin 2024 conclu par les ministères économiques et financiers.

*
* *
*

Préalable indispensable à la mise en œuvre des dispositions de l'accord collectif national de 2023, la proposition de loi devra être complétée d'un **important travail réglementaire** en vue de **l'actualisation du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022**, et en particulier du montant des garanties minimales en matière de prévoyance. En outre, le rapporteur souligne la nécessité d'actions **d'information** et de **sensibilisation à l'égard des élus locaux**, qui ne connaissent pas toujours suffisamment les exigences et devoirs qui leur incombent en tant **qu'employeurs publics**. La généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de prévoyance devra également être l'occasion de favoriser l'émergence d'une véritable **culture de la prévention** dans la fonction publique territoriale.

Enfin, dans le contexte de la baisse d'attractivité de la fonction publique et du gel du point d'indice, la mise en place de dispositifs avantageux et efficaces de protection sociale complémentaire paraît indispensable pour permettre au secteur public de soutenir la concurrence du secteur privé.

Réunie le mercredi 25 juin 2025, la commission a adopté la proposition de loi ainsi modifiée.

Le texte sera examiné en séance publique le mercredi 2 juillet 2025.

POUR EN SAVOIR +

- [Accord collectif national](#) portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023.
- [Foire aux questions](#) relative à l'accord collectif national du 11 juillet 2023.
- [Synthèse nationale des rapports sociaux uniques de 2022](#), DGCL, novembre 2024.



Muriel Jourda

Présidente de la commission

Sénateur
(Les Républicains)
du Morbihan



Catherine Di Folco

Rapporteur

Sénateur
(Les Républicains)
du Rhône

[Commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale](#)

Téléphone : 01.42.34.23.37

Consulter [le dossier législatif](#).