

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

LA RÉFORME PSC EN 5 POINTS

Ce que l'on sait à ce jour sur la future protection des agents de la Fonction publique d'État

À partir du 1^{er} janvier 2022, une participation employeur de 15 € brut par mois sera versée à tous les agents de la Fonction publique d'État ayant souscrit une complémentaire santé responsable et solidaire.

A partir de 2024, à échéance des conventions de référencement, et au plus tard en 2026, 50 % de la cotisation à la complémentaire santé seront pris en charge par l'employeur.

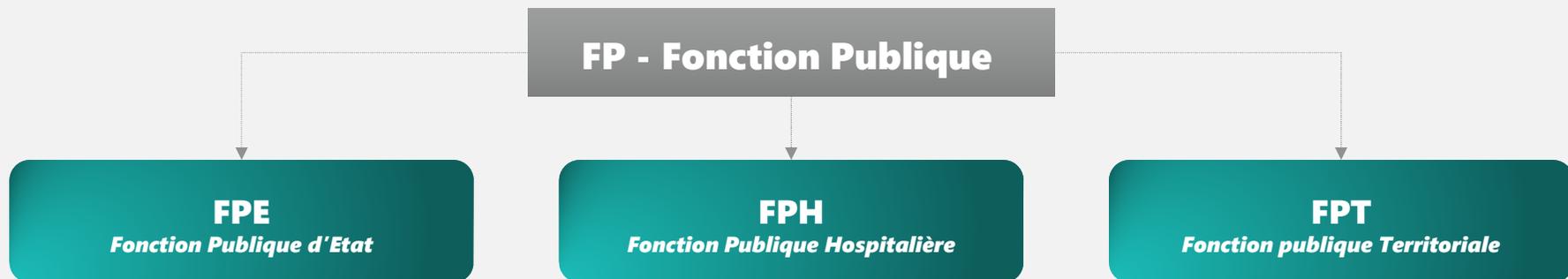
Dès maintenant et jusqu'en 2022, des négociations ont lieu entre les Ministères, les employeurs publics et les organisations syndicales.
(au programme : niveau de garanties, modalités d'accès...)

L'adhésion à la couverture santé qui résultera des négociations pourrait être obligatoire pour tous les agents.

La participation de l'employeur pour les garanties de prévoyance pourrait être facultative (sauf pour la FPT).

La réforme PSC : « L'ANI de la Fonction Publique »

- Les 3 versants de la Fonction Publique concernés :

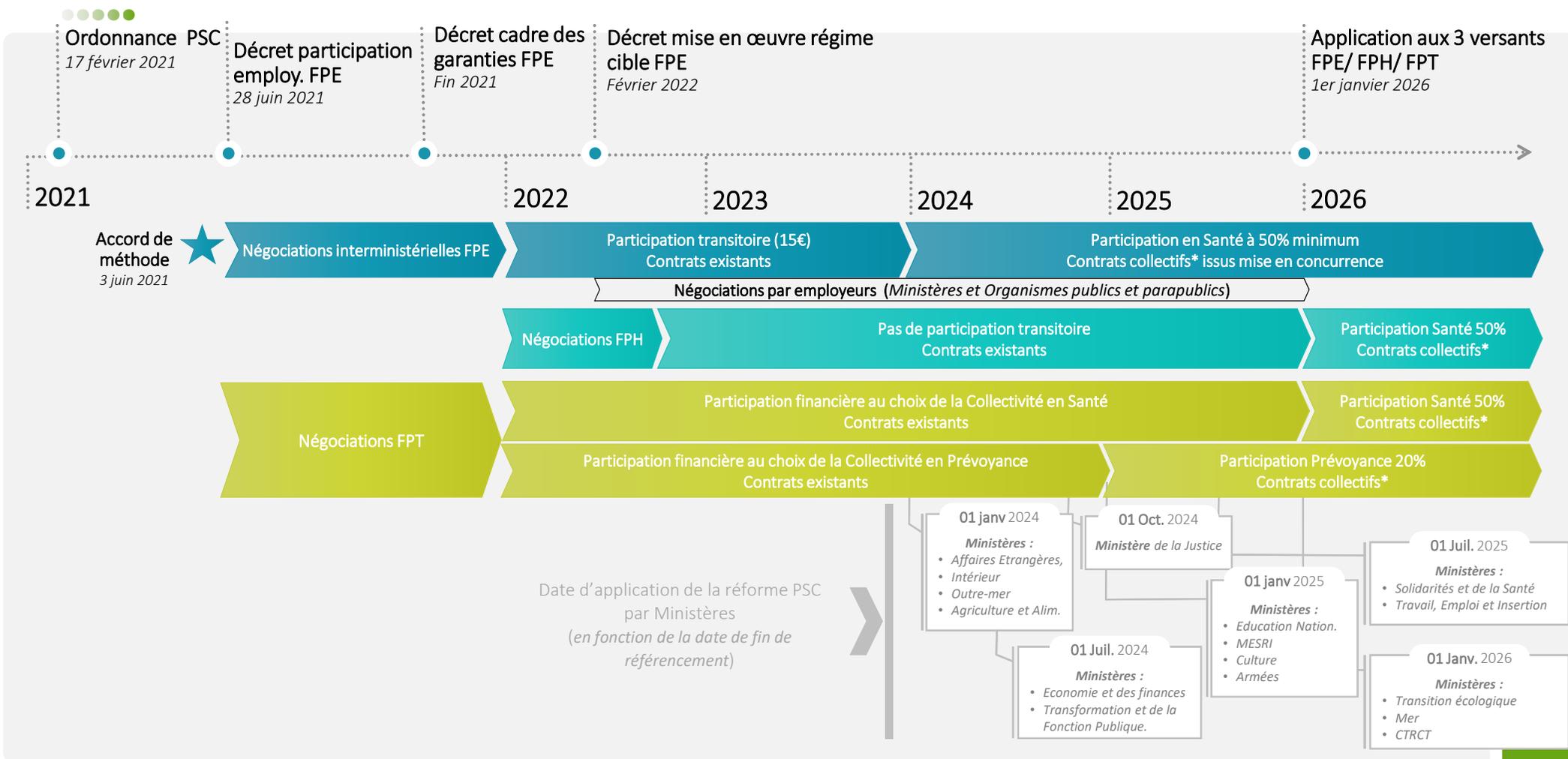


- **Convergence de la protection sociale des agents du secteur public vers celle du secteur privé :**

- Couverture ➡ Santé a minima et possibilité en Prévoyance
- Objectif du gouvernement ➡ Contrats collectifs à adhésion obligatoire (pour la santé)
- Participation financière à terme ➡ 50% du montant de la cotisation du socle obligatoire

Le calendrier de la PSC

Une réforme qui s'échelonne sur 5 ans



* En cas d'accord collectif et à l'échéance des référencements/ conventions de participation actuellement en vigueur (sauf FPB)

Distribution : les principaux enjeux



3 OBJECTIFS

GAGNER LES APPELS D'OFFRES

MEN

**Universités &
Institut de recherche**

Autres Ministères

AVOIR UNE CONTINUITÉ DE PORTEFEUILLE

- Effectuer une bascule à garanties équivalentes pour nos adhérents MSP Salariés actuels

...en termes de couverture globale entre le socle obligatoire et les options à adhésion volontaire

DÉVELOPPER L'ADHÉSION AUX OPTIONS INDIVIDUELLES

- Équiper une majorité de nouveaux « affiliés » en options
- Multi – équiper une majorité d'adhérents en offres additionnelles

Quels macro-impacts pour le portefeuille MGEN ?



AUJOURD'HUI

**Santé
Prévoyance**
Offre globale

100%
INDIVIDUELLE

Actifs
.....
Retraités

DEMAIN

+
Options individuelles
santé et prévoyance

+
Socle
collectif
obligatoire
Santé
+
Prévoyance ?

Extensions
santé
bénéficiaires

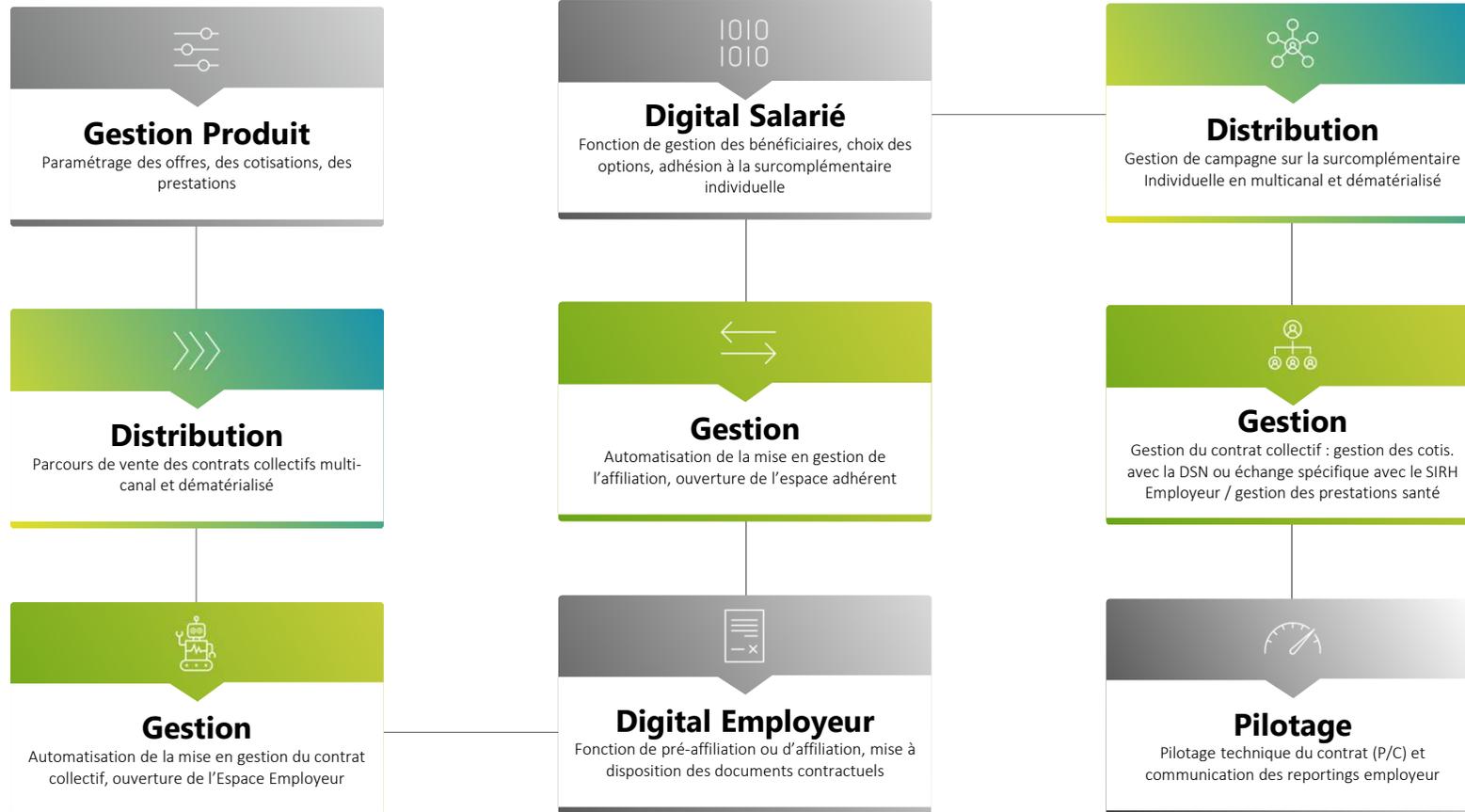
100%
INDIVIDUELLE

Actifs

Retraités

**Gamme
différente**

Chaîne de valeur simplifiée de la PSC.



Gestion

PRINCIPES DIRECTEURS



Efficacité de gestion

Automatisation



Pilotage et maîtrise

Suivi employeur et adhérents



Création d'une relation employeur

Paramétrage des outils et services aux salariés



Adaptabilité à la charge

Organisation du travail flexible

Systeme d'information

PRINCIPES DIRECTEURS



Automatisation

EDI avec employeurs

- Selon les **normes choisies par les employeurs** dans le cadre des AO (DSN FP...)
- **Intégration automatique des affiliés** au socle collectif (mise en gestion, mobilités...)
- Gestion **du calcul, des appels et du recouvrement des cotisations socle** et options (santé et prévoyance)



Gestion omnicanale

Socle et options

- **Vision sans rupture pour l'adhérent** en souscription, gestion du contrat et prestations
- **Outils digitaux employeur et salariés favorisant le self-care**
- **Bases de données uniques** accessibles par tous les canaux



Performance de gestion

Intégration dans la plateforme SI

- **Nouvelle « brique » gestion des contrats collectifs**
- **Gestion d'effectifs très importants** rattachés à des structures multiples
- **Préservation de la vision unifiée adhérent (RO/RC collectif socle / RC options individuelles)**



Gestion data

Pilotage en vision 360°

- **Vision adhérent et employeur / socle collectif et options individuelles**
- **Pilotage technique** (actuariel)
- **Reporting employeur**
- **Pilotage opérationnel commercial et gestion** (efficacité-coût et qualité)