



AMÉLIORER LA PRÉVOYANCE DES ACTIFS,

un impératif social

LES ÉVOLUTIONS
2024 - 2025



GRUPE
vyv

POUR UNE SANTÉ
ACCESSIBLE À TOUS



André-Charles PUECH

Directeur Délégué de la
Direction Assurance et Protection
Sociale du Groupe VYV

La prévoyance apporte une protection financière essentielle en cas d'arrêt de travail, d'invalidité et de décès. Pourtant, elle reste trop souvent méconnue. La couverture prévoyance des actifs, qu'ils soient issus de la Fonction publique ou du secteur privé, est hétérogène et souvent insuffisante.

Selon l'Observatoire de l'imprévoyance du Groupe VYV, 60 % des salariés restent insuffisamment couverts, dont 8 % pas du tout.

En partenariat avec la FNATH, l'Association des accidentés de la vie, le Groupe VYV a mis en lumière ces insuffisances de couverture et a proposé 25 solutions concrètes pour améliorer la prévoyance des actifs dans un livre blanc, publié en février 2023.

Depuis cette initiative, des réflexions parlementaires ont été lancées sur la généralisation de la prévoyance des salariés du privé, et des évolutions significatives sont à l'œuvre concernant la protection des agents des Fonctions publiques d'État et territoriale.

À travers ce document, nous vous invitons à découvrir notre analyse, enrichie par les échanges et travaux menés avec les partenaires sociaux et nos interlocuteurs institutionnels.

Ensemble, faisons de la prévoyance une couverture accessible à tous, et œuvrons pour une société dans laquelle chaque actif n'ait pas à craindre de faire face aux épreuves de la vie.

SALARIÉS DU PRIVÉ

Vers une généralisation de la prévoyance collective ?

Les prestations obligatoires versées par la Sécurité sociale et les employeurs en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès constituent un **premier « filet de sécurité » indispensable, mais souvent insuffisant**. La prévoyance apporte alors une protection complémentaire essentielle pour faire face aux difficultés financières et un soutien aux adhérents et à leurs proches.

À la différence de la complémentaire santé, cette couverture n'a toutefois pas été généralisée à l'ensemble des salariés du privé. Historiquement, seuls les cadres bénéficiaient d'une protection obligatoire de l'employeur, notamment en cas de décès. Progressivement, certaines conventions collectives ont instauré des garanties minimales pour l'ensemble des salariés, y compris les non-cadres.

Évolutions depuis février 2023

Depuis 2023, plusieurs initiatives ont été engagées pour renforcer la protection des salariés non-cadres. Le Président de la République a confié aux partenaires sociaux la création d'un « *nouveau pacte de la vie au travail* », incluant la question de la prévoyance. Ce thème a été retenu parmi les négociations autonomes menées entre les partenaires sociaux.

En effet, la prévoyance collective reste très inégale selon les statuts et les branches : les cadres bénéficient d'une couverture minimale imposée par la loi, tandis que les non-cadres n'ont aucune obligation de protection. Ainsi, **une majorité de salariés du secteur privé demeure exposée à d'importantes pertes de revenus en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès**.

Pour soutenir cette dynamique, la députée Astrid Panosyan-Bouvet a déposé, le 29 mai 2024, une proposition de loi visant à généraliser la prévoyance des salariés. Celle-ci a été rendue caduque par la dissolution de l'Assemblée nationale.

La proposition de loi a été reprise par le député Stéphane Viry et déposée le 27 août 2025 à l'Assemblée nationale et propose des compléments au texte initial :

1. **Généralisation de la couverture**

Tous les salariés du secteur privé, cadres comme non-cadres, devront être couverts par un contrat collectif garantissant au moins trois risques : incapacité de travail, invalidité et décès. Les entreprises pourront compléter ce socle, notamment avec une garantie dépendance.

2. **Calendrier et négociation**

Si la loi est promulguée, les branches professionnelles et les entreprises devront négocier un accord d'ici le 30 juin 2028. Ces négociations définiront le niveau des garanties, la répartition des cotisations entre employeur et salarié, le choix de l'assureur, la durée des contrats, ainsi que l'affectation d'une partie des contributions à des actions de solidarité, de prévention ou à la constitution de droits non contributifs.

3. **Financement**

L'employeur devra prendre en charge au moins 50 % du financement de cette couverture pour les salariés non-cadres. La cotisation devra représenter au minimum 1,5 % de la rémunération inférieure au plafond de la Sécurité sociale.

4. **Maintien des garanties en cas de liquidation judiciaire**

Le maintien des garanties (portabilité) prévues dans le contrat collectif devra être assuré. Le financement sera pris en charge par l'Association pour la gestion du régime des créances des salariés (AGS), avec une contribution spécifique de l'employeur pour les cotisations d'assurance correspondantes.

5. **Information des salariés**

→ Une obligation d'information renforcée : chaque salarié couvert par **un contrat collectif à adhésion obligatoire** devra recevoir chaque année un document précisant l'étendue de ses garanties.

→ Les salariés bénéficiant d'**un contrat individuel ou collectif, obligatoire ou facultatif**, devront également être informés des conséquences sur leurs garanties prévoyance lors d'une suspension (congé sabbatique, parental, etc.) ou d'une rupture de leur contrat de travail.

Pour rappel, l'AGS garantit aujourd'hui le paiement des salaires et indemnités dus aux salariés en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de leur employeur. Son financement repose sur une cotisation patronale de 0,25 % du salaire au 1er janvier 2025, dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). Cette cotisation pourrait être relevée pour couvrir la portabilité des garanties prévoyance.



Le point de vue du Groupe VYV

Cette proposition de loi s'inscrit pleinement dans les convictions du Groupe VYV et les principes qu'il défend :

- **une obligation de couverture pour protéger l'ensemble des salariés et réduire les inégalités d'accès à la protection, notamment pour les plus exposés ;**
- **la mutualisation des risques, garantissant une meilleure accessibilité, tant en termes de coût que de conditions de santé ;**
- **la complémentarité avec les prestations souvent insuffisantes des régimes de base ;**
- **le dialogue social, essentiel pour adapter les garanties aux besoins de chaque population ;**
- **et une information plus claire et plus complète des salariés.**

Les travaux menés ont également permis d'intégrer la prévention des risques dans les actions de solidarité, ainsi que la continuité de couverture pour les salariés d'entreprises en liquidation judiciaire.

Enfin, le Groupe VYV souhaite que cette réforme puisse être étendue aux travailleurs indépendants, afin qu'eux aussi bénéficient d'une protection durable face aux aléas de la vie.





LE CCSF ET L'ACPR :

Pour une meilleure protection des adhérents

Ces dernières années, le Comité consultatif du Secteur Financier (CCSF) et l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) ont multiplié les avis et les recommandations dans le but **de rendre l'assurance plus lisible, équitable et utile. Cela passe par une pédagogie renforcée, une meilleure qualité du conseil et un accompagnement qui dure tout au long de la vie du contrat.**

La protection des adhérents reste un enjeu majeur, mais les contrats sont encore jugés trop complexes, et leurs garanties difficiles à comparer.

Les derniers avis du CCSF demandent aux assureurs plus de pédagogie, de transparence et de mettre en ligne des tableaux chiffrés normalisés et téléchargeables sur leurs sites internet afin de faciliter la comparaison entre les différents contrats.

Un autre avis, publié le 8 octobre 2024, a ciblé spécifiquement l'assurance obsèques. Il a notamment fixé un délai de carence maximal de 12 mois, rendu obligatoire une alternative de cotisations temporaires, limité les exclusions et renforcé la transparence. Là encore, des tableaux normalisés, cette fois sur le montant des cotisations et la valeur de rachat, sont disponibles sur les sites internet des assureurs depuis le 1^{er} juillet 2025.



L'ACPR, de son côté, rappelle que la protection des adhérents doit primer sur la rentabilité. Elle insiste sur le rôle partagé entre assureurs et intermédiaires, sur le devoir de conseil qui s'étend sur toute la durée du contrat et sur la nécessité d'apporter une véritable « *value for money* » : une cotisation qui correspond à des garanties utiles, compréhensibles et adaptées aux besoins de l'adhérent. L'assurance emprunteur et les contrats obsèques restent sous grande surveillance, leurs pratiques étant jugées encore insuffisantes, voire défavorables.

L'assurance doit sortir d'une logique de vente ponctuelle pour devenir une relation durable et transparente. La recommandation publiée par l'ACPR le 21 novembre 2024, va dans ce sens : meilleure identification des besoins, vigilance sur la coexistence de contrats couvrant le même risque, intégration des préférences de durabilité et suivi régulier des contrats. Sa mise en œuvre est prévue au 31 décembre 2025.



Le point de vue du Groupe VYV

Ces évolutions ne sont pas seulement des obligations : elles sont une opportunité de réaffirmer ce qui fait la singularité. Offrir plus de clarté, de transparence et de pédagogie, c'est rendre l'assurance réellement utile et renforcer la confiance. C'est aussi replacer l'adhérent au centre, avec une logique d'accompagnement durable et non une logique de vente ponctuelle.

En allant au-delà de la conformité réglementaire, le Groupe VYV veut transformer ces mesures en leviers pour porter encore plus haut ses valeurs de solidarité et d'utilité sociale.

Protection Sociale Complémentaire (PSC) des agents de la Fonction publique

La réforme de la PSC, initiée par la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 et mise en œuvre par l'ordonnance du 17 février 2021, vise à améliorer l'attractivité des métiers de la Fonction publique. Elle instaure une participation de l'employeur au financement des complémentaires santé et prévoyance des agents. Les négociations, centrées dans un premier temps sur la santé, se sont ensuite étendues à la prévoyance.

Menées par versant, Fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, celles-ci introduisent de nouvelles disparités dans la protection statutaire des agents.



Fonction publique d'État : une amélioration de la protection statutaire mais une couverture complémentaire perfectible

D'importantes évolutions de la couverture statutaire

L'accord interministériel du 20 octobre 2023 a introduit des changements majeurs pour les agents de la Fonction publique d'État. Depuis 2024, leurs garanties statutaires sont renforcées, avec notamment une meilleure couverture du Congé de Longue Maladie (CLM) et la mise en place de rentes éducatives pour les enfants en cas de décès de l'agent. Les agents contractuels bénéficient de conditions d'accès plus avantageuses qu'auparavant et de garanties plus alignées avec celles des fonctionnaires.

À partir de 2027, un régime d'invalidité par catégories inspiré du secteur privé mais mieux couvrant devrait être mis en place, en remplacement de la mise à la retraite anticipée pour invalidité. Il garantira la poursuite des cotisations à la retraite et maintiendra les revenus à hauteur de 40 % à 110 % en fonction de la gravité de l'invalidité.

En revanche, depuis le 1er mars 2025, la loi de finances pour 2025 prévoit que durant les trois premiers mois du Congé de Maladie Ordinaire (CMO), le fonctionnaire perçoit désormais 90 % du traitement, en lieu et place du plein traitement (100 %) ce qui affecte également les autres éléments de rémunération qui sont versés dans les mêmes proportions que le traitement. La perte de revenus est estimée à environ 11 % en moyenne.

Prévoyance complémentaire : des contrats collectifs à adhésion facultative ou obligatoire

Depuis le 1^{er} janvier 2025, et au plus tard à l'échéance des contrats référencés, les employeurs de la Fonction publique seront également tenus de proposer à leurs agents **des contrats de prévoyance complémentaire collectifs au moins à adhésion facultative**. Ces contrats incluront des garanties communes à tous les ministères et bénéficieront d'une participation financière de l'employeur à hauteur de 7 € par mois et par agent.

Les garanties des contrats collectifs compléteront la couverture statutaire sur les risques de longue maladie, d'invalidité et de décès.

La couverture des risques de maladie ordinaire, des frais d'obsèques et de la perte d'autonomie pourra être proposée au travers de garanties additionnelles, souscrites individuellement et entièrement à la charge des agents.

Les ministères économiques et financiers faisant figure d'exception en ayant souscrit un contrat prévoyance collectif **à adhésion obligatoire** applicable dès le 1^{er} janvier 2026.



Le point de vue du Groupe VYV

Le Groupe VYV salue la création d'un véritable régime d'invalidité, remplaçant la mise à la retraite pour invalidité, aux conséquences financières parfois difficiles pour les agents n'ayant pas validé tous leurs trimestres. Il appelle à étendre ce dispositif aux agents territoriaux et hospitaliers afin d'améliorer significativement leur protection et d'éviter de créer une disparité de traitement majeure entre les différents versants de la Fonction publique.

La volonté d'améliorer la couverture des autres risques et leur financement par l'employeur est louable. Le Groupe VYV émet toutefois des réserves concernant la complexité du dispositif, notamment la présence de garanties optionnelles non prises en charge par l'employeur, qui pourraient réduire la couverture prévoyance globale, surtout en cas d'arrêt de travail.

Certains agents pourraient en outre sous-estimer l'intérêt de souscrire aux garanties optionnelles. Une moindre adhésion à ces garanties pourrait faire peser un risque d'antisélection, augmenter leur coût et les rendre inaccessibles pour certains. Pour ces raisons, nous souhaitons que la couverture prévoyance complémentaire devienne largement obligatoire à terme, avec une participation financière de l'employeur de 50 % minimum.

Convaincu de leur efficacité, le Groupe VYV souhaite que les dispositifs de prévention envisagés permettent de mieux accompagner la reprise ou le maintien d'activité des agents en difficulté de santé.



Fonction publique territoriale : un accord historique en quête de transposition sur la couverture complémentaire

Initialement, la réforme de la PSC de la Fonction publique territoriale était encadrée par deux ordonnances du 17 février 2021, relatives à la PSC et au dialogue social, suivies du décret du 20 avril 2022. Ce dernier définissait les garanties de protection sociale complémentaire et la participation obligatoire des collectivités territoriales à leur financement. Depuis le 1er janvier 2025, la participation minimale des employeurs territoriaux pour la couverture prévoyance s'élève à 20 % d'un panier de garanties fixé à 35 €, soit un montant minimal mensuel de 7 € par agent.

L'adhésion aux dispositifs de prévoyance étant individuelle et facultative.

Deux tournants majeurs

I) 11 juillet 2023 : la signature d'un accord majoritaire national entre organisations syndicales et représentants des employeurs.

Cet accord, nettement plus favorable aux agents, prévoit :

- la mise en place de contrats de prévoyance collectifs **à adhésion obligatoire**, avec une participation renforcée de l'employeur (50 % de la cotisation ou de la prime individuelle due par l'agent ouvrant droit à un panier de garanties minimales, évalué à 70 €),
- l'extension du niveau minimum de protection afin de garantir, en complément des garanties statutaires à 90 % du revenu net en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité.

II) 3 février 2025 : le dépôt d'une proposition de loi par la sénatrice Isabelle FLORENNES visant à transposer, dans le Code général de la Fonction publique, l'accord majoritaire de 2023, afin que ses dispositions essentielles puissent entrer en vigueur.

Le texte sécurise, par ailleurs, la prise en charge des agents en cas de succession de contrats ou d'arrêts de travail à la date d'effet du contrat collectif à adhésion obligatoire. Un régime dérogatoire est notamment créé pour les agents en arrêt de travail à la date de mise en place du premier contrat collectif à adhésion obligatoire. Ces agents ne seront obligés de souscrire à ce contrat qu'après avoir repris leur activité pendant au moins 30 jours consécutifs. Les sénateurs ont complété ce point en imposant à l'employeur, au moment de la prise d'effet du contrat collectif, d'informer ses agents en congé de maladie de la possibilité d'y adhérer avant la fin du régime dérogatoire.

La date d'entrée en application de ces mesures initialement fixée au 1^{er} janvier 2027 a été repoussée au 1^{er} janvier 2029 pour les collectivités qui ne disposeront pas de contrat collectif à la date de publication de la loi, afin de leur laisser le temps de lancer les appels d'offres et de préparer les procédures pour conclure ces contrats. Les dates d'application pour les collectivités disposant déjà d'un contrat collectif en cours ont également été ajustées.

Mais la transposition dans la loi de l'accord de juillet 2023 n'ayant pas encore été faite, ce sont d'anciennes dispositions prévues par décrets qui s'appliqueront concernant les contrats de labellisation, avec un panier de garanties moins important.



Le point de vue du Groupe VYV

Le Groupe VYV regrette que les agents de la Fonction publique territoriale ne bénéficient pas de la création du régime d'invalidité mis en place pour la Fonction publique d'État.

Concernant leur couverture prévoyance complémentaire, l'accord de juillet 2023 est le fruit du dialogue social et constitue une avancée majeure dans la protection financière des 2 millions d'agents territoriaux fragilisés par des niveaux de rémunération parfois modestes. Transposer cet accord par la loi permettra de mettre en place des dispositions plus favorables que celles en place depuis le 1^{er} janvier 2025.

Cela démontre également une volonté d'ancrer les concertations sociales dans le droit, ce qui favorise la confiance, l'adhésion et sécurise juridiquement les engagements pris dans cet accord, à savoir : l'amélioration de la participation employeur, la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire et une justice sociale dans une politique publique plus cohérente.



Fonction publique hospitalière : des négociations au point mort

L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique prévoyait une entrée en vigueur d'ici le 1^{er} janvier 2026. Les négociations n'étant pas encore finalisées, la mise en œuvre devrait être reportée à 2027 ou 2028.

La PSC doit permettre de couvrir l'ensemble du personnel de l'hôpital public avec une participation obligatoire de l'employeur en santé à hauteur de 50 % sur un panier de soins minimum et la possibilité de participer à la prévoyance des agents.

Les syndicats souhaitent que le mécanisme de soins « gratuits » des fonctionnaires et praticiens hospitaliers (gratuité des soins médicaux, des produits pharmaceutiques et prise en charge pendant une durée de six mois des frais d'hospitalisation non remboursés par les organismes de Sécurité sociale) soit étendu à l'ensemble des établissements hospitaliers publics, aux ayants droit et aux retraités.

EMPLOI DES SENIORS :

Situation et impacts sur les contrats de prévoyance

La loi du 14 avril 2023 a relevé l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans, une mesure qui sera pleinement appliquée en 2030. Ce report pose la question de l'emploi des 55-64 ans, encore fragile en France.

En 2023, 58,4 % des personnes âgées de 55 à 64 ans occupaient un emploi, contre 82,6 % des 25-49 ans. Le taux d'emploi des seniors reste donc inférieur à la moyenne européenne (63,9 %).¹

Il chute fortement après 60 ans : nombre d'entre eux se retrouvent au chômage, inactifs ou en préretraite avant leur départ effectif à la retraite.

En moyenne, entre 55 et 61 ans, 21 % des seniors ne sont ni en emploi ni à la retraite : cette situation est souvent subie, notamment pour des raisons de santé ou de handicap (10 %), ou de chômage malgré une recherche active (4 %). Cependant, cette situation peut être choisie (7 %) par des personnes souhaitant rester au foyer ou approchant de l'âge de départ à la retraite.²

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 a été conclu entre les partenaires sociaux pour identifier des mesures permettant le maintien et le retour à l'emploi des seniors. La loi a été promulguée le 24 octobre 2025.

Les objectifs principaux sont : améliorer l'emploi et la formation des seniors, prévenir l'usure professionnelle, renforcer le dialogue social et intégrer la gestion des âges dans les politiques de ressources humaines pour accompagner l'allongement de la durée d'activité.

L'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite entraîne un vieillissement de la population active, avec une proportion croissante de salariés âgés de 60 à 64 ans. **Cette évolution a pour effet d'augmenter l'âge moyen du portefeuille et donc la fréquence et la durée des sinistres, puisque les risques de maladies et d'accidents augmentent avec l'âge.** À titre d'exemple, la durée moyenne des arrêts de travail passe de 41,8 jours pour les 50-54 ans, à 48,3 jours pour les 55-59 ans, puis à 56,1 jours pour les plus de 60 ans.³





Dans les contrats de prévoyance, les garanties cessent généralement lorsque le salarié fait valoir ses droits à la retraite. Le recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans prolonge la période pendant laquelle ces garanties doivent être maintenues, ce qui augmente inévitablement les provisions techniques pour les assureurs, répercutées sur les cotisations des assurés. Lors de la réforme des retraites de 2010, ce constat avait déjà été observé.

Pour les assurés en situation d'incapacité permanente, un départ à la retraite anticipé est maintenu à 62 ans, ce qui permettra de limiter l'impact financier. Ceux ayant commencé à travailler tôt pourront également bénéficier d'un départ anticipé, ce qui atténuera le coût.



Le point de vue du Groupe VYV

Le Groupe VYV, leader dans les domaines de la santé et de la prévoyance, est particulièrement attentif à l'emploi des seniors. Il s'inscrit dans une logique de prévention, de maintien dans l'emploi et de solidarité intergénérationnelle, afin de limiter l'impact des arrêts de travail prolongés sur les contrats de prévoyance.

Il est nécessaire d'encourager les politiques RH à mieux intégrer la gestion des âges et la prévention de l'usure professionnelle, tout en soutenant la formation continue et la santé au travail. Ces leviers permettent de réduire l'absentéisme et de préserver l'employabilité des salariés âgés.

Il est recommandé d'adopter une gestion prudente des contrats de prévoyance en ajustant les cotisations et les provisions en fonction du vieillissement de la population active. L'objectif étant de minimiser

l'impact financier sur les assurés tout en maintenant la pérennité du système.

1 Les seniors sur le marché du travail en 2023. Le taux d'emploi des seniors poursuit sa hausse, mais reste en deçà de la moyenne européenne. DARES, 11 septembre 2024

2 La situation des seniors sur le marché du travail en 2023. INSEE, 22 juillet 2024

3 Les indemnités journalières : des dépenses croissantes pour le risque maladie, une nécessaire maîtrise des arrêts de travail. Cour des comptes, octobre 2019.

Télécharger
le livre blanc



Suivez l'actualité et les travaux de
l'Observatoire de l'imprévoyance :

 @Groupe_VYV  @Groupe-VYV



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GRUPE
vyv

POUR UNE SANTÉ
ACCESSIBLE À TOUS



Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité,
n° Siren 532 661 832, n° LEI 969500E016R1LL4UF62. Siège social : 62-68, rue Jeanne d'Arc - 75013 Paris.



Imprimé
en France

Décembre 2025