

DELIBERATION
2022 - SEANCE DU 21 FEVRIER 2022 - N° 02

**Nombre de conseillers
en exercice**

En exercice	11
Présents	09
Votants	10

L'an deux mille vingt-deux, le vingt-et-un février, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de Chouday dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, sous la présidence de Madame BRANCHEREAU Carole, Maire.

Date de convocation du conseil : 11/02/2022

Présents : Madame **BRANCHEREAU** Carole, Maire, Mmes et MM. **BARDON** Louis-Patrick, **CHINAULT** Jean-Pierre, **DEMONCEL** Sylvie, **DUBOIS DE LA SABLONIERE** Yann, **GONNET** Arnaud, **LE BIHAN** Hervé, **NORTIER** Thierry, **PILLET** Stéphane

Absent ayant donné procuration : Monsieur **PERIOT** Didier a donné procuration à Madame BRANCHEREAU Carole.

Absente excusée : Madame **SABOUREAU** Sophie

Secrétaire de séance : Madame DEMONCEL Sylvie

Protection Sociale Complémentaire des agents
Organisation d'un débat devant l'assemblée délibérante

La protection sociale complémentaire est constituée des contrats que les agents territoriaux peuvent souscrire pour se garantir contre deux types de risques liés à la santé :

- ▶ Les **contrats en santé**, ou mutuelle qui complètent les remboursements de la sécurité sociale
- ▶ Les **contrats en prévoyance (ou garantie maintien de salaire)** qui permettent de couvrir le risque de perte de la moitié de leur traitement de base voire de tout ou partie du régime indemnitaire en fonction des dispositions du règlement intérieur de chaque collectivité en cas d'absence de plus de trois mois. Le contrat prévoyance peut également prévoir les compléments de salaire en cas d'invalidité partielle ou totale et/ou un complément retraite du fait de la décote de pension liée à l'invalidité et/ou un capital décès.

Ces dispositions visent à permettre aux agents de bénéficier d'une couverture assurantielle les garantissant contre la précarité et d'harmoniser avec la législation déjà en vigueur dans le secteur privé.

Le législateur a prévu en 2007 la possibilité pour les employeurs locaux de participer financièrement aux contrats de leurs agents. Le dispositif précisé dans un décret d'application n°2011-1474 permet aux employeurs d'aider les agents à se garantir en participant financièrement aux contrats par deux dispositifs possibles :

- ▶ Dans le cadre d'une **labellisation**, l'agent souscrit chez un assureur de son choix un contrat « labellisé »
- ▶ Dans le cadre d'une **convention de participation** (forme de contrat groupe), l'employeur choisit et négocie un contrat qui s'appliquera à l'ensemble du personnel, bénéficiant ainsi d'un effet de mutualisation du risque qui peut permettre d'obtenir de meilleures garanties

La souscription d'une convention de participation peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au centre de gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées. L'avantage est dans ce cas de s'affranchir d'une procédure complexe nécessitant des compétences en assurances et en actuariat et d'obtenir des tarifs mutualisés.

La nouvelle ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 qui attend encore ses décrets d'application à ce jour, prévoit **l'obligation pour les employeurs de participer financièrement aux contrats prévoyance de leurs agents en 2025 (à hauteur de 20% minimum d'un montant de référence) et aux contrats santé en 2026 (à hauteur de 50 % minimum d'un montant de référence)**. Reste à déterminer quels seront les montants de référence par décrets en attente de parution.

Les employeurs publics doivent par ailleurs débattre de la protection sociale complémentaire. Le débat pourra porter sur les points suivants :

- ▶ Les enjeux de la protection sociale complémentaire (accompagnement social, arbitrages financiers)
- ▶ Articulation avec les politiques de prévention, attractivité, etc.)
- ▶ Le rappel de la protection sociale statutaire
- ▶ La nature des garanties envisagées
- ▶ Le niveau de participation déjà en place et sa trajectoire
- ▶ Le calendrier de mise en œuvre

Il s'agit d'une véritable opportunité managériale pour valoriser leur politique de gestion des ressources humaines. En prenant soin de leurs agents, les élus donnent une dynamique positive de travail afin de délivrer une bonne qualité de service aux habitants de leur territoire.

Cette brique assurantielle vient compléter les dispositifs de prévention des risques au travail, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour rendre soutenable la pénibilité de certains métiers et limiter la progression de l'absentéisme.

Ainsi selon un baromètre IFOP pour la MNT de décembre 2020, la couverture des agents est la suivante :

- 2/3 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire santé : 62 % ont choisi la labellisation et 38 % la convention de participation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 18,90 euros par mois et par agent (contre 17,10 euros en 2017)
- Plus des 3/4 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire prévoyance : 62 % ont choisi la convention de participation et 37 % la labellisation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 12,20 euros par mois et par agent (contre 11,40 euros en 2017)

89 % des employeurs publics locaux qui déclarent donc participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et/ou en prévoyance. Ils mettent en avant que cette participation financière améliore les conditions de travail et de la santé des agents, l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur, le dialogue social et contribue à la motivation des agents.

Cette participation financière doit s'apprécier comme véritable investissement dans le domaine des ressources humaines plus que sous l'angle d'un coût budgétaire supplémentaire et peut faire l'objet d'une réflexion sur des arbitrages globaux en matière d'action sociale et de protection sociale en lien avec les partenaires sociaux.

Le dispositif des conventions de participation renforce l'attractivité des employeurs et peut permettre de gommer certaines disparités entre petites et grandes collectivités dans la mesure où tous peuvent adhérer à la convention de participation.

Dans sa politique d'accompagnement des collectivités en matière de gestion des ressources humaines, le centre de gestion veut être attentif à doter les employeurs locaux qui le souhaitent de dispositifs contractuels protecteurs leur permettant de répondre à leurs obligations, de les doter d'outils de conception et de pilotage et d'être un tiers de confiance.

Dans cette logique, l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 confie **une nouvelle mission obligatoire aux centres de gestion qui doivent proposer une offre en matière de santé comme de prévoyance avec faculté pour les collectivités ou établissements publics d'y adhérer**. Le Centre de Gestion de l'Indre proposera une convention de participation en santé et en prévoyance dès le 1^{er} janvier 2023 au bénéfice de l'ensemble des communes et établissements publics qui souhaiteront y adhérer.

Reste à travers les décrets d'application de l'ordonnance sur la protection sociale complémentaire un certain nombre de points à préciser. Parmi eux :

- ▶ Le montant de référence sur lequel se basera la participation (quel panier de soins minimal pourra correspondre en santé, quelle garantie en prévoyance et quel indice de révision ?)
- ▶ La portabilité des contrats en cas de mobilité
- ▶ Le public éligible
- ▶ Les critères de solidarité intergénérationnelle exigibles lors des consultations
- ▶ La situation des retraités
- ▶ La situation des agents multi-employeurs
- ▶ La fiscalité applicable (agent et employeur)

En dernier lieu, l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique prévoit que les organisations syndicales peuvent conclure et signer des accords portant sur différents domaines de la gestion des ressources humaines et notamment de la protection sociale complémentaire.

Il convient donc de débattre des principaux points ci-dessous :

- ▶ Les enjeux de la protection sociale complémentaire (accompagnement social, arbitrages financiers, articulation avec les politiques de prévention, attractivité, etc.)

Bien que les enjeux concernant la protection sociale soient forts, ils ne constituent pas le seul levier permettant le recrutement.

La qualité de vie au travail, le régime indemnitaire et les missions proposées dans un environnement de travail sont également des facteurs importants dans des budgets toujours plus contraints.

- ▶ Le rappel de la protection sociale statutaire

Actuellement, la commune de Chouday n'a aucune action financière concernant le contrat en prévoyance et le contrat de santé.

- ▶ La nature des garanties envisagées

La commune de Chouday prévoit de se conformer à la législation en matière de contrat de santé et de prévoyance.

- ▶ Le niveau de participation et sa trajectoire

La commune de Chouday prévoit d'adopter les taux minimaux conformément à la législation.

- ▶ Le calendrier de mise en œuvre

La commune de Chouday prévoit de mettre en œuvre les contrats de santé et de prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2023.

La commune de Chouday devrait se rapprocher du Centre de Gestion pour la mutualisation des contrats.

La commune de Chouday se réserve le droit de revoir cette échéance si les propositions en contrats de santé et de prévoyance ne conviennent pas. Dans ce cas, la commune de Chouday adoptera le calendrier imposé par la législation.

Fait et délibéré en Mairie, les jours, mois et an que dessus.
Pour copie certifiée conforme.

Le Maire,
Carole BRANCHEREAU

Certifiée exécutoire
Transmis en Sous-Préfecture
Le 02 mars 2022

Publié ou Notifié
Le 02 mars 2022

Le Maire,
Carole BRANCHEREAU

