



**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS
DE LA COMMUNE D'HENNEBONT**

Séance Publique du 27 janvier 2022

Objet de la délibération

DEBAT PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Le vingt-sept janvier deux mille vingt-deux à 18 H 30, séance ordinaire du Conseil Municipal de la Commune d'HENNEBONT, légalement convoqué le vingt janvier deux mille vingt-deux, réuni au lieu de ses séances, Salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Madame Michèle DOLLÉ, Maire

Etaient présents :

Michèle DOLLÉ , Yves GUYOT , Nadia SOUFFOY , Pascal LE LIBOUX , Claudine CORPART , Joël TRÉCANT , Valérie MAHÉ , Julian PONDAVEN , Lisenn LE CLOIREC , Marie-Françoise CÉREZ , Frédéric TOUSSAINT , Peggy CACLIN , Roselyne MALARDÉ , Philippe PERRONNO , Martine JOURDAIN , Jacques KERZERHO , Jean-François LE CORFF , Stéphane LOHÉZIC , Tiphaine SIRET , Gwendal HENRY , Yves DOUAY , Fabrice LEBRETON , Aurélia HENRIO , Pierre-Yves LE BOUDEDEC , Julien LE DOUSSAL , Michèle LE BAIL , Christian LE BOULAIRE , Guillaume KERRIC , Alain HASCOËT .

Absents excusés ayant donné pouvoir :

André HARTEREAU à Michèle DOLLÉ, Laure LE MARÉCHAL à Tiphaine SIRET, Anne-Laure LE DOUSSAL à Marie-Françoise CÉREZ, Sylvie SCOTÉ LE CALVÉ à Fabrice LEBRETON.

Absent(s) :

Madame la Présidente déclare la séance ouverte et prie les Conseillers Municipaux de désigner l'un des membres du Conseil pour Secrétaire. Madame Pascal LE LIBOUX désignée pour remplir ces fonctions, les accepte et prend place au bureau en cette qualité.

Direction des Ressources Humaines

N° 2022.01.016

DEBAT PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Rapporteur : Lisenn LE CLOIREC

Préambule :

Depuis 2007, dans le cadre de leur politique d'accompagnement social à l'emploi, les Collectivités Locales et leurs établissements ont la possibilité de participer financièrement aux contrats souscrits par leurs agents en matière de santé et / ou de prévoyance, pour faciliter l'accès aux soins et couvrir la perte de rémunération en cas d'arrêt prolongé de travail lié à une maladie ou à un accident.

Ce dispositif de protection sociale complémentaire permet actuellement aux employeurs publics de participer :

- Soit au coût des contrats individuels souscrits directement par les agents dès lors que ceux-ci sont labellisés, c'est-à-dire référencés par des organismes accrédités,
- Soit au coût des contrats souscrits par les employeurs eux-mêmes auprès de prestataires mutualistes, dans le cadre de conventions dite de participation signée après une mise en concurrence afin de sélectionner une offre répondant aux besoins propres de leurs agents. Cette procédure peut être conduite par la Collectivité elle-même ou être confiée au Centre de Gestion agissant de manière groupée pour toutes les Collectivités intéressées.

Pour leur part, depuis le 1^{er} janvier 2016, les employeurs du secteur privé ont l'obligation de proposer une couverture complémentaire de santé collective à l'ensemble de leurs salariés, avec une obligation de financement au minimum de 50 % de la cotisation. Les salariés, quant à eux, ont en principe l'obligation d'adhérer à la mutuelle collective.

Dans le but d'harmoniser les pratiques et les droits entre la Fonction Publique et les entreprises privées, le législateur a souhaité engager une réforme de la protection sociale complémentaire à travers la Loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique.

Les nouvelles obligations en matière de protection sociale complémentaire :

Prise en application de cette Loi, l'Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 redéfinit la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents fonctionnaires et contractuels de droit public.

Dans l'attente des Décrets d'application qui devraient paraître d'ici la fin de l'année, un certain nombre de dispositions sont d'ores et déjà connues.

Ainsi, la participation financière des employeurs publics, jusqu'à présent facultative, deviendra obligatoire au :

- 1^{er} janvier 2025 pour les contrats de prévoyance souscrits par la voie de la labellisation ou de la convention de participation. L'aide de l'employeur sera au minimum de 20 % d'un montant de référence précisé par décret,

- 1^{er} janvier 2026 pour les contrats de santé souscrits par la voie de la labellisation ou de la convention de participation. L'aide de l'employeur sera alors de 50 % minimum d'un montant de référence précisé par décret.

Néanmoins, pour les conventions de participation déjà mise en place avant le 1^{er} janvier 2022, les dispositions de l'ordonnance ne seront applicables aux employeurs publics qu'au terme des conventions.

Pour la mise en œuvre de cette réforme au niveau local, l'ordonnance prévoit que les Collectivités et leurs établissements organisent, au sein de leurs assemblées délibérantes, un débat sur la protection sociale complémentaire dans un délai d'un an à compter de la publication de l'ordonnance, soit avant le 18 février 2022 puis, régulièrement, dans un délai de 6 mois à la suite du renouvellement général de ces assemblées.

Ce débat doit notamment porter sur les enjeux de la protection sociale complémentaire, la nature des garanties envisagées, le niveau de participation de la Collectivité et sa trajectoire, le calendrier de mise en œuvre et l'éventuel caractère obligatoire des contrats sur accord majoritaire.

Concernant ce dernier point, il est rappelé que l'Ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la Fonction Publique, prévoit que des accords peuvent être conclus et signés au niveau local dans le cadre de négociations entre les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et l'autorité territoriale. En cas d'accord majoritaire portant sur les modalités de la mise en place d'un contrat collectif (convention de participation), cet accord pourra prévoir :

- Le niveau de participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire en « santé » et/ou « prévoyance »,
- L'adhésion obligatoire des agents à tout ou partie des garanties que ce/ces contrats collectifs comportent.

Les enjeux du dispositif de protection sociale complémentaire :

Pour les salariés, la protection sociale complémentaire représente un enjeu important compte tenu notamment de l'allongement de la durée des carrières et des problèmes financiers et sociaux que peuvent engendrer des arrêts de travail prolongés et/ou répétés. Dans bien des cas, le placement en demi-traitement ou le recours à des soins coûteux, entraîne des difficultés de tous ordres et parfois des drames humains. L'objectif de la réforme est donc bien de tendre vers une couverture totale des agents de la Fonction Publique Territoriale, à l'instar des salariés du privé aujourd'hui.

Pour les employeurs territoriaux, il s'agit d'une véritable opportunité de valoriser leur politique de gestion des Ressources Humaines. En prenant soin de leurs agents, les Collectivités créent une dynamique positive et accroissent l'attractivité des emplois qu'elles ont à pourvoir. In fine, l'objectif est de garantir la qualité de service aux habitants de leur territoire.

Cette protection sociale vient compléter les dispositifs de prévention des risques au travail, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences existants et concourt à limiter la progression de l'absentéisme.

Selon un baromètre IFOP pour la Mutuelle Nationale Territoriale (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).

Ce sont donc aujourd'hui 89 % des employeurs publics locaux qui déclarent 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 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 un véritable investissement dans l'humain et non sous un angle purement budgétaire.

Pour rappel, la « complémentaire santé » concerne le remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, afin de diminuer le reste à charge de l'assuré.

	Taux de remboursement moyen de la Sécurité Sociale
Honoraires des médecins et spécialistes	70 %
Honoraires des auxiliaires médicaux (<i>infirmière, kiné, orthophoniste...</i>)	60 %
Médicaments	30 % à 100 %
Optique, appareillage	60 %
Hospitalisation	80 %

Dans le cadre de la conclusion d'une convention de participation « santé », le contrat collectif devra être proposé aux agents actifs mais aussi aux retraités (solidarité intergénérationnelle) et couvrir les garanties minimales suivantes :

- La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale,
- Le forfait journalier en cas d'hospitalisation,
- Les frais pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

Un Décret déterminera le niveau de prise en charge de ces dépenses ainsi que la liste des dispositifs médicaux pour soins dentaires et optiques entrant dans le champ de cette couverture.

S'agissant de la « prévoyance » ou « garantie maintien de salaire », celle-ci permet aux agents de se couvrir contre les aléas de la vie (maladie, invalidité, accident non professionnel, ...) en leur assurant un maintien de rémunération et / ou de leur régime indemnitaire en cas d'arrêt de travail prolongé. Il est rappelé qu'au-delà de trois mois d'arrêt pour maladie ordinaire, l'agent concerné perd la moitié de son salaire et, au-delà de douze mois, la totalité.

La couverture des risques en matière de « prévoyance » concerne :

- L'incapacité de travail : maintien de rémunération pendant la période de demi-traitement pour maladie,
- L'invalidité : maintien de rémunération pendant la période allant de la reconnaissance d'invalidité jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite,
- L'incapacité : poursuite de l'indemnisation après l'invalidité, par un complément de retraite sous forme de capital afin de compenser la perte de retraite due à l'invalidité, à partir de l'âge légal de départ à la retraite,
- Le décès : indemnisation correspondant à 100 % de la rémunération indiciaire annuelle brute en cas de décès en activité.

Dans le cadre de la conclusion d'une convention de participation, il est possible de décider des garanties minimales proposées aux agents, de l'assiette de cotisations incluant le traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire et / ou le régime indemnitaire et des prestations versées (maintien de rémunération pouvant aller de 80 % à 95 % du traitement net).

L'accompagnement des Centres de Gestion :

L'ordonnance du 17 février 2021 prévoit que les Centres de Gestion ont pour nouvelle mission obligatoire, à compter du 1^{er} janvier 2022, la conclusion de conventions de participation en « santé » et « prévoyance » à l'échelle départementale ou supra-départementale, en association notamment avec d'autres Centres de Gestion.

Cette mission s'accomplissant sans mandat préalable, une enquête auprès des employeurs locaux doit permettre de recueillir les besoins et d'affiner les statistiques de sinistralité pour les intégrer dans le cahier des charges de consultation des prestataires. Les Collectivités et Établissements Publics pourront adhérer à ces conventions départementales (ou supra-départementale) par délibération, après avis du Comité Technique, et signature d'une convention avec le Centre de Gestion.

L'adhésion à ces conventions demeurera naturellement facultative pour les Collectivités, celles-ci ayant la possibilité de négocier leur propre contrat collectif ou de choisir de financer les contrats individuels labellisés de leurs agents.

La conclusion d'une convention de participation à l'échelle départementale ou supra-départementale vise, d'une part, à une harmonisation des politiques d'accompagnement social à l'emploi au sein d'un territoire et, d'autre part, permet une plus grande mutualisation des risques ce qui rend plus attractif le rapport prix/prestations.

Les Centres de gestion sont en attente des décrets d'application qui permettront d'engager la procédure de consultation.

Le(s) dispositif(s) existants au sein de la Collectivité et les perspectives d'évolution à traiter :

- État des lieux : la Collectivité participe actuellement aux garanties complémentaires santé et prévoyance-maintien de salaire, via soit des contrats individuels labellisés ou les deux contrats collectifs sous convention de participation.
- Nombre d'agents bénéficiaires : 197 agents au 30 décembre 2021, pour 211 agents en base Rapport Social Unique 2020. La moyenne mensuelle de la participation employeur est d'environ 4 179 euros mensuels tous contrats confondus pour une participation de :
 - 27,37 € brut (RG) ou 24,32 € brut (RS) si indice majoré inférieur ou égal au dernier indice majoré d'agent de maîtrise principal,
 - 18,66 € brut (RG) ou 16,58 € brut (RS) si indice majoré supérieur au dernier indice majoré d'agent de maîtrise principal,

Dans le cas où la participation employeur serait appliquée à tous les agents éligibles, le coût mensuel est estimé à 4 594 euros (base nombre d'agents RSU 2020), soit un surcoût mensuel maximum de 415 euros

- Modalités à prévoir pour mise en œuvre des termes de la protection sociale complémentaire, au plus tard le 1^{er} janvier 2025 pour le volet « prévoyance » et le 1^{er} janvier 2026 pour le volet « santé » :
 - Mise en place d'une négociation en vue d'aboutir à un accord avec les partenaires sociaux ; en cas d'accord majoritaire, les contrats collectifs pour la couverture complémentaire santé, pouvant prévoir une obligation de participation de l'employeur au financement du risque prévoyance, impliquent une adhésion obligatoire des agents à tout ou partie des garanties que le contrat collectif comporte,
 - Nature des garanties et le niveau de participation à confirmer après parution des décrets d'application :
 - Pour le risque « santé » : participation minimum de 50 % du financement nécessaire à la couverture santé minimale prévue par le Code de la Sécurité Sociale (montant fixé à 15 € en 2021 à l'État),
 - Pour le risque « prévoyance » (incapacité de travail, invalidité, inaptitude, décès) : participation minimum de 20 % d'un montant qui sera fixé par Décret,
 - Positionnement de la Collectivité pour participer aux conventions de participation proposés par le Centre de Gestion du Morbihan ou conduire les consultations en interne en cas de renouvellement des contrats collectifs sous convention de participation.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés,

LE CONSEIL MUNICIPAL,

Entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré,

- ➔ **PREND ACTE** des nouvelles dispositions prochainement en vigueur en matière de protection sociale complémentaire des agents territoriaux (ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021),
- ➔ **PREND ACTE** du projet du Centre de Gestion du Morbihan de proposer un conventionnement à l'échelle du Département pour conduire des consultations en vue de conclure deux conventions de participation en santé et prévoyance, après enquête lancée par ce dernier afin de connaître les intentions et souhaits des collectivités et de leurs établissements en matière de prestations sociales complémentaires.

Le Conseil Municipal prend acte.

Le registre dûment signé
Pour extrait certifié conforme
La Maire,

Michèle DOLLÉ