

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE LOUDUN**

SEANCE DU 18 MAI 2022

Date de la convocation
12.05.2022

Nombre de conseillers
En exercice 29
Présents 23
Votants 28

L'an deux mille vingt deux
le dix-huit mai,
à 20 H, le Conseil Municipal de LOUDUN,
régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans
le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. Joël DAZAS,
Maire de Loudun.

ETAIENT PRESENTS :

M. DAZAS, Maire ; Mme MOUSSEAU, M. ROUX, Mme LEGEARD, M. JAGER, Mme VAUCELLE, M. DUCROT,
M. RIGAULT, Adjoint ; M. JALLAIS, M. AUCHER, M. DOUX, Mme ENON, Mme MAUBERGER, M. VIVIER (Maire délégué de
Rossay), M. OLIVIER, Mme FERRE, Mme PELLETIER, Mme LAMBERT, Mme PROD'HOMME, M. VION, Mme PINEAU,
M. PRUD'HOMME, M. BONNET, Conseillers municipaux.

ABSENTS EXCUSÉS :

Mme BONNET, M. DUPUIS, Mme BAUDU-HASCOET, Mme LIEBOT, M. VILLAIN, M. GANDIER.

Pouvoir de M. Philippe DUPUIS à M. Jacques VIVIER

Pouvoir de Mme Patricia BAUDU-HASCOET à Mme Isabelle MAUBERGER

Pouvoir de Mme Stéphanie LIEBOT à Mme Laurence MOUSSEAU

Pouvoir de M. Guillaume VILLAIN à M. Brice OLIVIER

Pouvoir de M. Benjamin GANDIER à Mme Bernadette VAUCELLE

OBJET DE LA DELIBERATION :

**Organisation du débat portant sur les garanties de protection sociale
complémentaire (PSC) accordées aux agents**

Monsieur le Maire donne lecture du rapport suivant :

La protection sociale complémentaire, dite PSC, est constituée des contrats que
les agents territoriaux souscrivent auprès de prestataires en santé en complément du
régime de la sécurité sociale et en prévoyance.

Les contrats prévoyance leur 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 3
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.

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 du 8 novembre 2011, permet aux employeurs de
participer aux contrats dans le cadre :

⇒ D'une **labellisation** : les contrats sont alors référencés par des organismes
accrédités et souscrits individuellement par les agents.

.../...

Accusé de réception de la Sous-Préfecture

Acte rendu exécutoire après transmission

en Sous-Préfecture le : **7 JUIN 2022**

Affiché le : **7 JUIN 2022**

⇒ D'une **convention dite de participation** à l'issue d'une procédure de consultation ad hoc conforme à la directive service européenne et respectant les principes de la commande publique. 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. 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 ses décrets d'application, prévoit l'obligation pour les employeurs de participer financièrement aux contrats prévoyance de leurs agents en 2025 (elle ne pourra être inférieure à 20% d'un montant de référence) et aux contrats santé en 2026 (qui ne pourra être inférieure à 50 % d'un montant de référence). 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.

Il est précisé que **les employeurs publics doivent mettre en débat ce sujet au sein de leurs assemblées délibérantes** dans l'année suivant la publication de l'ordonnance (soit le 1^{er} semestre 2022) et dans le cadre du dialogue social avec les instances représentatives du personnel.

Ce débat peut porter sur les points suivants :

- ⇒ Les enjeux de la protection sociale complémentaire (accompagnement social, arbitrages financiers, articulation avec les politiques de prévention, attractivité ...),
- ⇒ Le rappel de la protection sociale statutaire,
- ⇒ La nature des garanties envisagées,
- ⇒ Le niveau de participation et sa trajectoire,
- ⇒ L'éventuel caractère obligatoire des contrats sur accord majoritaire,
- ⇒ Le calendrier de mise en œuvre.

Ce débat s'appuiera par ailleurs sur les dispositions de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique qui prévoient 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.

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 :

- Près des 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.
- 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.

.../...

Les employeurs publics locaux qui déclarent participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et/ou en prévoyance, 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.

Il s'agit alors 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. Aussi, dans sa politique d'accompagnement des collectivités en matière de gestion des ressources humaines, le Centre de Gestion de la Vienne reste attentif à doter les employeurs locaux qui le souhaitent de dispositifs contractuels protecteurs leur permettant de répondre à leurs obligations, en leur proposant notamment une offre en matière de santé comme de prévoyance avec faculté pour les collectivités ou établissements publics d'y adhérer ou non.

Une enquête préalable auprès des employeurs locaux, menée par le Centre de Gestion de la Vienne, permettra néanmoins de recueillir les besoins et d'affiner les statistiques de sinistralité pour les intégrer dans les cahiers des charges.

Il reste à ce jour un certain nombre de points à préciser à travers les décrets d'application de l'ordonnance sur la protection sociale complémentaire. 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 l'indice de révision retenu.
- 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).

Les termes du débat portent sur le calendrier de mise en œuvre pour la protection sociale en matière de santé et en matière de prévoyance.

Après cet exposé, le débat est ouvert au sein de l'assemblée délibérante sur les enjeux de la protection sociale complémentaire.

.../...

VU le code général des collectivités territoriales,

VU la loi N° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le 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 complémentaire de leurs agents,

VU la loi N° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique,

VU l'ordonnance N° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique,

VU la présentation lors du Comité Technique du 16 mai 2022,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le Conseil Municipal :

- ⇒ prend acte de l'organisation du débat sur les garanties de la protection sociale complémentaire ;
- ⇒ autorise le maire ou son représentant à signer tout document relatif à cette affaire.

Pour extrait conforme,
Le Maire,
Joël DAZAS

