

## **CONSEIL MUNICIPAL DU 27 Janvier 2022**

**01x22**

### **PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

En application de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, un débat obligatoire doit être lancé devant l'assemblée délibérante avant le 18 février 2022 soit un an suivant la publication de l'ordonnance.

Le CONSEIL MUNICIPAL, après avoir pris connaissance du document joint procède à ce débat.

L'Assemblée délibérante a pris acte à l'unanimité de la tenue de ce débat.

Ainsi fait et délibéré, les jour, mois et an que dessus.

Pour extrait copie conforme  
Les Pennes Mirabeau, le 28 Janvier 2022  
LE PREMIER ADJOINT AU MAIRE

JEAN-MARC LEONETTI

**Objet : CM DU 27 janvier 2022 - DEBAT PORTANT SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

**1 - PRINCIPES GÉNÉRAUX :**

L'ordonnance n°2021- 175 du 17/02/2021 prévoit un **débat obligatoire de l'assemblée délibérante sur la protection sociale complémentaire:**

- A lancer **au plus tard au 18/02/2022**
- A programmer dans les 6mois à chaque renouvellement de mandat
- Il s'agit d'un **débat sans vote.**

Il informe sur les **enjeux, les objectifs, les moyens et la trajectoire 2025-2026**

**La protection sociale complémentaire, qu'est-ce que c'est ?**

La protection sociale complémentaire permet aux agents de se couvrir en cas de maladie ou d'accident. Elle consiste en la prise en charge des dépenses de santé et de la perte de revenu.



**Santé:** vise à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident non pris en charge par la sécurité sociale



**Prévoyance/maintien de salaire:** vise à couvrir la perte de salaire/de retraite liée à une maladie, une invalidité/incapacité ou un 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 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.
- Les employeurs peuvent également souscrire auprès des opérateurs une convention dite de participation à l'issue d'une procédure de consultation et respectant les principes de la commande publique : égalité des chances des candidats, transparence des procédures. 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.

Ainsi, 2 types de dispositifs sont éligibles à la participation employeur :

- La **convention de participation**: l'employeur contracte avec un opérateur pour un dispositif en santé et/ou en prévoyance. La participation n'est versée qu'aux agents qui souscrivent à ce contrat.

**Ses avantages :**

- ◆ En prévoyance, cela permet une collaboration renforcée entre la collectivité et l'organisme complémentaire pour définir un plan d'actions de prévention adapté aux besoins,
- ◆ Permet une consultation des représentants des agents dans l'élaboration des critères

- La **labellisation** : une liste de contrats proposés par des opérateurs reçoit un «agrément» permettant à l'agent qui y souscrit de bénéficier de la participation employeur.

**Ses avantages :**

- ◆ Le libre choix de l'organisme et du niveau de garanties de l'agent,
- ◆ La portabilité du contrat en cas de mobilité,
- ◆ Moins de contraintes pour la collectivité en ce qui concerne la mise en place, le suivi et la responsabilité.

**Les 2 dispositifs sont exclusifs l'un de l'autre pour chaque domaine à couvrir.**

**Les enjeux pour la collectivité :**

- ★ **Participer à l'attractivité de la collectivité et favoriser les recrutements:** uniformisation des politiques sociales entre employeurs territoriaux;

- ★ **Politique sociale renforcée et équitable**

**Les enjeux pour les agents :**

- ★ Un nouveau composant de l'Action Sociale favorisant la reconnaissance des agents
- ★ Une aide non négligeable dans la vie privée des agents
- ★ Renforce le sentiment d'appartenance à la collectivité

## **2 - EVOLUTION DE L'ORDONNANCE DU 17 FÉVRIER 2021**

Un rapport de 3 inspections générales (finances, administration, affaires sociales) a été publié en octobre 2020 portant sur la PSC des agents publics concluant à une hétérogénéité des participations.

- Volonté **d'homogénéisation entre fonctions publiques** et de rapprochement du dispositif en place dans le privé

- Art.40 loi TFP (Transformation de la Fonction Publique 2019) avait prévu une **redéfinition de la participation employeur** par ordonnance.

**L'Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique** (+ordonnance n°2021-174 sur la négociation et les accords collectifs) fixe les grands principes, communs aux trois versants de la fonction publique, concernant les obligations de financement et de participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents titulaires et non titulaires.



**Concernant l'employeur public territorial**, l'ordonnance prévoit notamment une obligation de prise en charge, sur la base d'un montant de référence qui sera fixé par décret, d'une partie du coût de cette protection sociale complémentaire :

#### **Prévoyance**

- 1er janvier **2025**
- Socle de **garanties minimum** obligatoire
- Participation employeur de **20%** d'un montant de référence\*
- Participation employeur **obligatoire**

#### **Mutuelle**

- 1er janvier **2026**
- Socle de **garanties minimum** obligatoire
- Participation employeur de **50%** d'un montant de référence\*\*
- Participation employeur **obligatoire**

*\*Montants de référence estimés à 27€ soit une participation financière minimum comprise de 5,40€ par agent et par mois. \*\* Panier de soins estimé par la DGCL dans une fourchette comprise entre 25€ et 35€. Cela représente un minimum de 15€ mensuel.*

**Ce que l'ordonnance du 17 février 2021 ne change pas par rapport aux dispositions réglementaires actuellement en vigueur :**

- Modulation de la participation dans un but d'intérêt social en fonction du revenu de l'agent et, le cas échéant, de sa situation familiale
- Pas de participation pour les agents retraités (santé)
- Versement de la participation à l'agent ou à l'organisme d'assurance

**Cette participation est ouverte aux contrats collectifs ou individuels. L'ordonnance maintient la distinction entre les contrats labellisés et les conventions de participation.**

Ainsi, dans le cadre d'un accord collectif (ou majoritaire), il sera possible de rendre l'adhésion des agents obligatoire au contrat collectif avec les avantages suivants:

- Assure une couverture de tous les agents
- Garantit une mutualisation du risque et une solidarité intergénérationnelle
- Possibilité(s) d'exonération de l'obligation d'adhésion à définir par décret
- Demande de négociation qui peut être à l'initiative des organisations syndicales(OS)
- Nb : les collectivités rattachées au Comité technique/Comité social Territorial du CDG13 pourront habilitier ce dernier à négocier avec les OS représentatives en vue de la conclusion d'un accord collectif sur la PSC

L'ordonnance conserve la possibilité de recourir à la labellisation.

**L'ordonnance maintient la possibilité d'adhésion par les employeurs publics à une convention de participation conclue par les centres de gestion : cas sur notre collectivité à ce jour**

Au titre de la couverture des risques «santé» et «prévoyance», les centres de gestion devront conclure, pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, après une procédure de mise en concurrence, des conventions de participation.

Les employeurs publics **peuvent adhérer à ces conventions** pour un ou plusieurs des risques que ces conventions sont destinées à couvrir, après signature d'un accord avec le centre de gestion.

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

🏠 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

🏠 La situation des retraités

🏠 ....

Des dispositions seront présentées au conseil supérieur de la fonction publique et la finalisation réglementaire interviendra prochainement.

***Il appartient toutefois à l'organe délibérant de prendre position sur les différents points évoqués dans le cadre du dialogue social.***

### **Calendrier de mise en œuvre :**

- Date d'effet de l'ordonnance : 1<sup>er</sup> janvier 2022
- Obligation de mise en œuvre d'une participation obligatoire en prévoyance: 1er janvier 2025
- Obligation de mise en œuvre d'une participation obligatoire en santé: 1er janvier 2026
- Si une convention de participation est en cours, les obligations posées par l'ordonnance ne débuteront qu'à la fin de la convention initialement en place.

## **3 - DONNÉES CONTEXTUELLES**

### **Données nationales**

*Sources : enquête IFOP/MNT*

**89% des agents** déclarent être couverts par une complémentaire santé

**59% des agents** affirment disposer d'une couverture en prévoyance.

Une participation financière à la PSC en hausse depuis le décret de 2011, mais qui demeure limitée et hétérogène :

**Plus de collectivités participent...**



**56 % des collectivités en santé et 69 % en prévoyance**

**+ 25 % entre 2011 et 2017...**

mais cette participation est très inégale...avec des montants mensuels variables.

La labellisation reste majoritaire en santé mais pas en prévoyance



Les employeurs publics mettent en avant que cette participation financière :

- Améliore les conditions de travail et de la santé des agents,
- Améliore l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur,
- Améliore le dialogue social
- Contribue à la motivation des agents

## Données locales

### **Quelques données sur la collectivité :**

#### Données issues du rapport social unique 2020

- 398 agents titulaires-stagiaires et 49 agents contractuels permanents
- 78% des fonctionnaires sont à temps complet
- 7% en catégorie A, 11% en catégorie B et 82% en catégorie C
- 57% sont issus de la filière technique, 19% de la filière administrative, 10% de la filière médico-sociale, 7% de la Police Municipale, 5% de la filière culturelle, 2% de la filière animation, 1% de la filière sportive

Budget de la commune alloué ces trois dernières années à la protection sociale complémentaire:

- 2019 : 139 000€
- 2020 : 143 500€
- 2021 : 145 000€

#### ⇒ **La participation en santé sur la collectivité :**

- Dispositif en place : Convention de participation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 – fin le 31 décembre 2024 avec la Mutuelle Nationale Territorial (la MNT)

Le volet **santé (« mutuelle santé »)** vise à couvrir le risque relatif à l'atteinte de l'intégrité physique de la personne et aux risques liés à la maternité pour les frais d'hospitalisation, le remboursement des médicaments au-delà de la prise en charge de la Sécurité sociale, l'orthodontie, l'optique, les prothèses, etc.,

- Participation de la collectivité : *moyenne de 33% du coût des garanties*
  1. pour un agent de catégorie C : 35% du montant de la cotisation,
  2. pour un agent de catégorie B : 30% du montant de la cotisation,
  3. pour un agent de catégorie A : 25% du montant de la cotisation.
- Taux d'adhésion : 268 agents/447 agents soit près de 60%

#### ⇒ **La participation en prévoyance sur la collectivité :**

- Dispositif en place : Convention de participation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 – fin le 31 décembre 2024 avec Collecteam/Generali Vie

Le volet **prévoyance (« assurance maintien de traitement »)** vise à couvrir le risque relatif à l'incapacité de travail (maintien du traitement + régime indemnitaire), à l'invalidité (rente mensuelle complémentaire) et au décès (versement d'un capital aux ayants-droit).

- Montant de participation : *moyenne de 13.7% du coût des garanties*
  1. pour un agent de catégorie C : 5,50€
  2. pour un agent de catégorie B : 7,00€
  3. pour un agent de catégorie A : 7,50 €
- Taux d'adhésion : 193 agents/ 447 agents soit 43.2%