

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Le 27 janvier de l'An Deux Mille Vingt Deux à 18h, le Conseil communautaire légalement convoqué le 21/01/2022, s'est réuni à Douarnenez Communauté, sous la présidence de M. Philippe AUDURIER, Président.

Votants : 26

GRIJOL Christian, ANDASMAS Anissa (visio), STEFANUTTI Isabelle, TANGUY Patrick, RAHER Marc, SAVINA Henri, CHANTREAU Katell (visio), MANNEVEAU Julie (visio), HERNANDEZ Marie-Thérèse, AUDURIER Philippe, BOUCHERON Dominique, TILLIER Dominique, POULMARC'H Bertrand, GUILLEMOT André, LE MOIGNE Philippe, DREANO Christelle, LAOUENAN-LE LEC Françoise, TANGUY Christine, JAFFRY Bernard, CROM Florence, TUPIN Hugues.

Pouvoirs : ABGUILLERM Christian, pouvoirs à ANDASMAS Anissa
GUET François, pouvoirs à GRIJOL Christian
KERVAREC Ronan, pouvoirs à SAVINA Henri
POITEVIN Jocelyne, pouvoirs à BOUCHERON Dominique
CLEMENT Isabelle, pouvoirs à BOUCHERON Dominique

Secrétaire de séance : CROM Florence

Délibération N° DE 05-2022

Objet : Débat sur la Protection Sociale Complémentaire

Rapporteur : Philippe AUDURIER

Vu l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique notamment son article 4.

Le Président de Douarnenez Communauté, expose aux membres du Conseil communautaire que dans le cadre de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, il est prévu au III de l'article 4 que « *Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics organisent un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente ordonnance.* » soit avant le 17 février 2022 ».

Le Président expose donc la présentation sur le sujet de la protection sociale complémentaire jointe à la présente délibération.

Vu la consultation de la Commission Ressources Humaines en date du 14 janvier 2022,
Vu l'avis favorable du bureau du 17 janvier 2022,

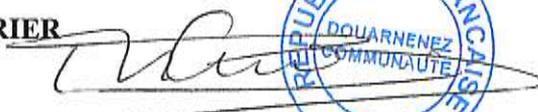
Il est proposé :

- **De prendre acte du débat sur la protection sociale complémentaire des agents de la collectivité.**

La présentation sur le sujet de la protection sociale complémentaire est présentée aux conseillers communautaires, qui après en avoir débattu, en prennent acte.

Fait et délibéré le 27 janvier 2022.

Le Président,
Philippe AUDURIER



REPUBLIQUE FRANÇAISE
DOUARNENEZ
COMMUNAUTÉ

Rapport de présentation de la protection sociale complémentaire - annexe

1- Définition

La protection sociale complémentaire (PSC) correspond à une assurance qui couvre le risque santé et le risque prévoyance. Ainsi, chaque agent peut souscrire, de manière facultative et individuelle, une garantie de protection sociale complémentaire (PSC).

Les collectivités peuvent, à ce jour, participer financièrement à la PSC de leurs agents par deux dispositifs :

- la convention de participation financière : l'employeur propose un contrat collectif à adhésion facultative à ses agents ;
- la labellisation : l'employeur verse à ses agents un montant forfaitaire sous conditions de fourniture d'un justificatif prouvant que l'agent est adhérent à un contrat labellisé.

2- Cadre réglementaire : qu'est-ce qui change ?

Actuellement, la participation de l'employeur est facultative, tout comme l'adhésion des agents.

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 pose l'obligation pour les collectivités de mettre en place des contrats de santé et de prévoyance, obligation qui est détaillée dans l'ordonnance « protection sociale complémentaire dans la fonction publique » n° 2021-175 du 17/02/2021. Cette ordonnance fixe les grands principes communs aux 3 versants de la fonction publique concernant les obligations de financement et de participation des employeurs publics à la PSC de leurs agents titulaires et non titulaires.

L'objectif est de renforcer l'implication des employeurs publics dans le financement de la PSC en santé et en prévoyance.

L'ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022, mais le calendrier est échelonné pour respecter les conventions de participation en cours.

Pour la fonction publique territoriale, les obligations sont les suivantes :

- PSC en matière de PREVOYANCE :
A compter du 1^{er} janvier 2025
Obligation de participation à hauteur d'au moins 20% d'un montant de référence qui sera fixé par décret
- PSC en matière de SANTE :
A compter du 1^{er} janvier 2026
Obligation de participation à hauteur d'au moins 50% d'un montant de référence qui sera fixé par décret
- Organisation d'un débat en assemblée délibérante, avant le 18 février 2022, sur les garanties accordées aux agents en matière de PSC. Le contenu de ce débat n'est pas précisé, il ne donne pas lieu à vote, mais doit informer les élus sur les enjeux, les objectifs, les moyens et la trajectoire pour 2025-2026.

3- Les enjeux :

La protection complémentaire revêt de véritables enjeux RH :

a- pour l'employeur :

- Un outil de prévention de l'absentéisme : les agents couverts par une complémentaire sont mieux soignés et en meilleure santé

- Une réponse à l'enjeu croissant du « bien-être au travail » : proposer des garanties et des services permet d'agir positivement sur l'épanouissement professionnel des agents
- Un outil d'attractivité et de fidélisation des agents : une couverture santé et prévoyance de qualité est une opportunité nouvelle pour attirer les profils en tension et les garder durablement au même titre que la politique d'action sociale (CNAS, chèques-déjeuners...).

b- pour les agents :

- Un pouvoir d'achat aidé : aide directe au pouvoir d'achat qui vient compenser quelque peu le gel du point d'indice ;
- Une santé améliorée : de nombreux agents territoriaux renoncent régulièrement aux soins pour raisons pécuniaires ;
- Un engagement et une motivation renforcés : la participation aux assurances complémentaires renforce le lien avec l'employeur et développe un sentiment d'appartenance plus fort à la collectivité.

Quelques chiffres :

	Nombre d'agents couverts	Nombre de collectivités participant financièrement	Participation moyenne des collectivités
SANTE	89%	56%	17 €
PREVOYANCE	59%	69%	11€

Pour information, le montant moyen de la participation versée par l'employeur dans le cadre de la convention de participation portée par le CDG pour la Prévoyance dans le Finistère est de 15 €.

4 - L'état des lieux au sein de la collectivité :

Aujourd'hui, la participation financière reste facultative pour l'employeur. La situation au sein de Douarnenez Communauté est la suivante :

	SANTE	PREVOYANCE
Participation	Non	Oui
Montant de la participation		12€/mois à compter du 1 ^{er} janvier 22
Type de contrat : labellisé ou convention		Convention de participation
Nombre d'agents adhérents (au 31-12-2021)		104 agents Soit 14 976 € pour l'année 2022
Si contrat, porteur		CDG29
Si contrat, durée		1 ^{er} janvier 2019 – 31 décembre 2024

Pour information, en 2019, après la mise en place de la mutuelle santé municipale, la collectivité a négocié des tarifs auprès de la SAMBO pour proposer une assurance SANTE de qualité sans pour autant opter pour une participation financière.

Pour rappel, quelques chiffres issus du rapport social unique (RSU) 2020 de la collectivité :

Chiffres au 31/12/2020	Douarnenez Communauté
Structuration :	
Fonctionnaires	135
Contractuels permanents	27
Contractuels non permanents	5
Répartition Hommes - Femmes	65% H – 35% F
Age moyen	46,27 ans
Nombre d'ETP rémunérés sur l'année :	
Cat A	17,41
Cat B	17,28
Cat C	117,21
Absences :	
Nb de jour d'absence (motif médical)	34,6
Taux d'absentéisme global	9,71%

<u>Congés Longue Maladie déclarés en :</u>	
2020	0
2019	2
2018	2
2017	2
<u>Congés Longue Durée déclarés en :</u>	
2020	1
2019	0
2018	1
2017	1
<u>Retraite pour invalidité en :</u>	
2020	0
2019	0
2018	0
2017	0

5- Quelle stratégie choisir ?

La collectivité dispose de 3 ans pour se préparer à financer la participation obligatoire en matière de prévoyance et de 4 ans pour le risque Santé.

Différentes alternatives existent :

a- participation progressive avant l'échéance réglementaire avec une trajectoire définie sur les prochaines années et l'estimation du budget annuel correspondant.

Avantage : répartit l'impact budgétaire sur plusieurs exercices

Inconvénient : nécessite de se positionner dès à présent sur un type de contrat (convention ou labellisation)

b- pas de participation avant l'échéance réglementaire (2025 pour la prévoyance – 2026 pour la santé)

Avantage : la collectivité a le temps d'étudier les différentes solutions possibles (contrats labellisés, convention de participation, portée soit par la collectivité, soit par le CDG)

Inconvénient : impact budgétaire plus fort, sur un seul exercice

La PSC et la participation financière de l'employeur doivent s'apprécier comme un investissement humain et un rapport gagnant-gagnant. En effet, prévenir l'absentéisme et faciliter le retour en activité des agents limite les coûts directs (cotisation du contrat d'assurance statutaire, coût des remplacements) et indirects (dégradation de la qualité du service public, désorganisation des équipes, usure des collègues palliant l'absence etc..) de l'absentéisme.

La PSC peut s'intégrer à une réflexion globale sur des arbitrages en matière de politique de protection sociale. Il s'agit d'une opportunité pour valoriser la politique des RH avec une dynamique positive de travail pour délivrer un service public de qualité aux usagers. La PSC peut également répondre aux objectifs définis dans les lignes directrices de gestion établies fin 2020, à savoir « Assurer l'attractivité RH de la collectivité », « Assurer un service public de qualité, moderne et évolutif, adapté aux besoins du territoire, et « Cultiver et promouvoir des savoir-être et des savoir-faire au sein de la communauté » ; réfléchir en tant que communauté humaine ».

Pour optimiser le contrat, il conviendra de :

- Chercher l'équilibre économique du contrat d'assurance, notamment en essayant de faire adhérer les agents les moins à risque (les plus jeunes) ;
- Améliorer la couverture des agents pour coller au plus près de leurs besoins et les accompagner dans le choix des garanties ;
- Adapter la politique de régime indemnitaire aux garanties proposées.

Il est à noter que, souvent, les conventions de participation groupées permettent d'éviter les délais de carence, les questionnaires médicaux, d'assurer un maintien des taux sur une période donnée, d'éviter les résiliations en cas d'aggravation de la sinistralité.