

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU HAUT-BEARN

REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

SÉANCE DU 24 FÉVRIER 2022

L'an deux mille vingt deux, le vingt quatre février à dix-huit heures, le Conseil Communautaire régulièrement convoqué, s'est réuni à la Salle Multiactivités, Impasse de la Marque à Ledeux (64400) sous la présidence de Bernard UTHURRY,

Date de convocation : vendredi 18 février 2022,
Secrétaire de séance : Philippe SANSAMAT,

Etaient présents 47 titulaires, 4 suppléants, 11 conseillers ayant donné pouvoir

Présents : Dany BARRAUD, André BERNOS, Jean-Claude COSTE, Etienne SERNA, Pierre CASABONNE, Marie-Pierre CASTAINGS, Bernard MORA, Henri BELLEGARDE, Jean-Jacques BORDENAVE, Fabienne TOUVARD, Maryse ARTIGAU, Suzanne SAGE, Philippe SANSAMAT, Philippe PECAUT, Claude LACOUR, Jean LABORDE, Cédric PUCHEU, Lydie ALTHAPÉ, Claude BERNIARD, Christine CABON, Bernard AURISSET, Sandrine HIRSCHINGER, Patrick MAUNAS, Patrick DRILHOLE, Marthe CLOT, Jean-Luc ESTOURNÈS, Marc OXIBAR, Marie-Lyse BISTUÉ, Sami BOURI, Philippe GARROTÉ, Emmanuelle GRACIA, André LABARTHE, Daniel LACRAMPE, Chantal LECOMTE, Nathalie PASTOR, Dominique QUEHEILLE, Brigitte ROSSI, Anne SAOUTER, Bernard UTHURRY, Raymond VILLALBA, Alain QUINTANA, Elisabeth MIQUEU, Aurore GUEBARA, Louis BENOIT, Bruno JUNGALAS, Martine MIRANDE, Jacques MARQUÈZE,

Suppléants : Serge MAUHOURET suppléant de Ophélie ESCOT, Bruno MILLOX suppléant de Sylvie BETAT Jérôme PALAS suppléant de Michel CONTOU-CARRÈRE, Frédéric PAULY suppléant de Jean SARASOLA,

Pouvoirs : David MIRANDE à Claude LACOUR, Françoise ASSAD à Jean-Jacques BORDENAVE, Jean CASABONNE à André BERNOS, Michèle CAZADOUMECQ à Claude BERNIARD, Laurent KELLER à Claude BERNIARD, Fabienne MENE-SAFFRANÉ à Marc OXIBAR, Anne BARBET à Bernard UTHURRY, Jean-Maurice CABANNES à Marie-Lyse BISTUÉ, Jean CONTOU CARRÈRE à Philippe GARROTÉ, Flora LAPERNE à Brigitte ROSSI, Patrick MAILLET à Marie-Lyse BISTUÉ,

Absents : Jacques CAZAURANG, Philippe VIGNEAU, Alain CAMSUSOU, Alexandre LEHMANN, Jean-Michel IDOPE, Gérard LEPRETRE, Laurence DUPRIEZ, Stéphane LARTIGUE, Jean-Luc MARLE, Muriel BIOT, Marie Annie FOURNIER, Christophe GUERY

RAPPORT N° 220224-14-PER-

DEBAT SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

M. ESTOURNÈS expose :

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** signées 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 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.

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 le salarié, 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.

Dans le cadre du dialogue social et des actions du groupe de travail paritaire en charge de la Protection sociale et de l'Action sociale (représentants de la collectivité et du personnel) la collectivité propose à tous les agents à compter du 1^{er} janvier 2022 un nouveau contrat de Prévoyance - maintien de salaire avec participation de la collectivité et des taux privilégiés.

Les conditions de ce contrat, et l'autorisation de sa signature ont fait l'objet d'une délibération en Conseil Communautaire le 4 novembre 2021 (délibération n° 211104-18-PER).

L'accompagnement du Centre 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.

Les évolutions envisagées pour atteindre l'horizon 2025 et 2026

Au-delà de ces éléments, le débat au sein de l'assemblée délibérante pourra porter également sur des points spécifiques à la collectivité, notamment :

- **Le risque santé**

Ce point sera traité en 2022 lors de la reprise des négociations avec les représentants du personnel dans le cadre du groupe de travail paritaire qui a traité en 2021 le temps de travail et le RIFSEEP, la prévoyance.

- **Le risque prévoyance :**

Evolution des garanties et du niveau de participation envisagés d'ici 2025/2026

- **L'adhésion aux conventions de participation conclues par le Centre de Gestion :**

La collectivité sera prête à adhérer aux conventions de participation conclues par le Centre de Gestion au titre de la protection sociale complémentaire, sous réserve des conditions de résiliation définies par le décret n°1474 du 8 novembre 2011.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés,

Oui cet exposé

Le Conseil Communautaire, à l'unanimité

- **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),
- **ENVISAGE** d'adhérer aux conventions de participation conclues par le Centre de Gestion au titre de la protection sociale complémentaire.

Ainsi délibéré à OLORON STE MARIE, ledit jour 24 février 2022
Pour extrait certifié conforme

Suit la signature

Le Président

Signé BU

Bernard UTHURRY