

DEBAT SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE COMITE SYNDICAL DU 7 FEVRIER 2022

Trier, Collecter, Valoriser

www.siom.fr

SYNDICAT MIXTE D'ORDURES MÉNAGÈRES DE LA VALLÉE DE CHEVREUSE



CADRE REGLEMENTAIRE EXISTANT

Depuis la parution du décret 2011-1474 du 8 novembre 2011, les employeurs de la fonction publique territoriale ont le choix de participer ou non financièrement, à la couverture complémentaire de leurs agents, en santé et en prévoyance, Les agents sont, quant à eux libres de souscrire à l'offre de leur choix.

Les employeurs publics ont la possibilité de participer financièrement à la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs agents selon les dispositifs suivants :

La labellisation : si l'employeur décide d'opter pour cette première formule de participation, l'agent adhère individuellement à une complémentaire santé ou prévoyance correspondant à ses besoins, Dès lors que l'agent choisit un contrat dit « labellisé » qui correspond à plusieurs critères règlementaires, il peut bénéficier d'une prise en charge financière de sa cotisation par son employeur, un arrêté au niveau national fixe la liste des contrats qui remplissent les critères règlementaires,

La convention de participation: si l'employeur décide de mettre en œuvre ce second système, le centre de gestion de rattachement sélectionne par appel à concurrence un organisme de protection sociale complémentaire, S'il adhère à ce contrat collectif non obligatoire, l'agent peut alors bénéficier d'une prise en charge financière de sa cotisation par son employeur,

En synthèse, à ce jour, les employeurs publics ont la liberté de :

- Participer ou non à la protection sociale de leurs agents,
- Choisir entre les garanties : participation à la mutuelle et / ou à la prévoyance,
- Déterminer le montant de la participation (pas de minimum imposé),
- D'opter pour le système de la labellisation ou de la convention de participation pour chacun des deux risques.

EVOLUTION DU CADRE JURIDIQUE

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, prise sur le fondement de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, modifie les obligations des employeurs publics en matière de protection sociale complémentaire, en les obligeant à participer au financement d'une partie de la complémentaire « santé » et « prévoyance » souscrite par leurs agents.

En conséquence, les employeurs publics territoriaux devront participer obligatoirement :

Au 1^{er} janvier 2026 :

- Au financement d'au moins la moitié (50%) des garanties de protection sociale complémentaire pour **le risque santé**, souscrites par leurs agents; (les montants de référence et niveaux de prise en charge seront définis par décret).

Au 1^{er} janvier 2025 :

- Au financement à hauteur d'au moins 20% des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir **le risque prévoyance**; (les montants de référence et socle de base seront définis par décret).

Dans ce cadre, l'article 4 de l'ordonnance du 17 février 2021 prévoit l'organisation **d'un débat obligatoire** sur les garanties en matière de protection sociale complémentaire (PSC)

Ce débat informe l'assemblée des enjeux, des objectifs, des moyens et de la trajectoire 2025-2026.

ECHEANCES

Avant le 1^{er} janvier 2022

Participation facultative
des employeurs publics à
la PSC



Au 1^{er} janvier 2022

Date d'entrée en vigueur de l'ordonnance
Maintien de la participation facultative des employeurs publics à
la PSC dans la FPT
Les Centres de Gestion peuvent conclure, pour le compte des
employeurs publics, des conventions de participation. Toutefois,
l'adhésion n'est que facultative.
Lorsqu'un accord collectif prévoit la souscription par
l'employeur d'un contrat collectif, il peut prévoir la souscription
obligatoire des agents à tout ou partie des garanties que le
contrat collectif comporte.

Avant le 18 février 2022

Organisation d'un débat
sur la protection sociale
complémentaire par les
assemblées délibérantes
des collectivités
territoriales et
établissements publics



Au 1^{er} janvier 2025

Participation obligatoire
des employeurs de 20%
d'un montant fixé par
décret pour la
complémentaire
« prévoyance »



Au 1^{er} janvier 2026

Participation obligatoire
des employeurs de 50%
d'un montant fixé par
décret pour la
complémentaire
« santé »

LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE QU'EST-CE QUE C'EST ?

La protection sociale complémentaire intervient dans 2 domaines :

Le risque santé

Il concerne le remboursement complémentaire en sus de l'assurance maladie de base, des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Le risque Prévoyance

Il concerne la couverture complémentaire des conséquences essentiellement pécuniaires liées aux risques suivants : incapacité de travail, invalidité, inaptitude, décès des agents publics.

les agents publics ont fort intérêt à s'assurer personnellement pour profiter d'une protection sociale complémentaire, qui est une couverture sociale apportée aux agents publics en complément de celle prévue par le statut de la fonction publique et de la sécurité sociale.

Il s'agit d'un mécanisme d'assurance qui permet aux agents de faire face aux conséquences financières des risques « prévoyance » et/ou « santé ».

LES ENJEUX D'UNE PARTICIPATION FINANCIERE

La participation financière des employeurs publics à la protection sociale complémentaire présente plusieurs finalités :

- **Une source d'attractivité** : La participation financière des employeurs publics favorise l'accompagnement des agents publics dans leur vie privée et le développement d'un sentiment d'appartenance fort à la collectivité. Cette valorisation participe au renforcement de l'engagement et de la motivation des agents. Dans un contexte de concurrence permanent des territoires sur le domaine des ressources humaines, une participation financière de l'employeur public représente un avantage social et une attractivité professionnelle non négligeable dans le cadre des mobilités professionnelles.
- **Une source d'efficacité au travail** : La protection sociale complémentaire est source de performance en tant qu'elle facilite professionnellement et financièrement le retour en activité des agents publics. Face à la montée des situations de pénibilité au travail et des risques psycho-sociaux (RPS), la protection sociale joue un rôle important de prévention (pour la complémentaire santé) et d'accompagnement (pour la complémentaire prévoyance) des agents publics, participant notamment à la maîtrise de la progression de l'absentéisme.
- **Un outil de dialogue social** : La mise en place de dispositifs de protection sociale complémentaire est un enjeu de dialogue social, permettant d'enrichir un dialogue social en constante évolution et de ne pas se limiter à une réflexion sur les coûts mais engager une discussion sur les conditions de travail et les risques professionnels.
- **Un outil d'engagement politique RH** : La protection sociale complémentaire est un enjeu RH pour les élus locaux. Une politique sociale active permet aux employeurs publics d'agir sur l'absentéisme et la désorganisation des services, entraînant des conséquences financières imprévues.

LES MODALITES DE PARTICIPATION

Plusieurs possibilités :

- Signature d'un contrat collectif après négociation collective avec accord majoritaire ;
- Conclure une convention de participation avec un organisme après mise en concurrence ;
- Par dérogation, participer directement au financement par le biais de contrats labellisés;
- Adhérer aux conventions de participation proposées par le Centre De Gestion.

SITUATION AU SIOM RISQUE SANTE

Complémentaire santé :

Par délibération DL 10/2015 et DL 33/2016, le SIOM a mis en place pour les agents fonctionnaires et contractuels, une participation à la protection sociale complémentaire pour le risque « santé » via le dispositif de labellisation (dès lors que l'agent choisit un contrat dit « labellisé » qui correspond à plusieurs critères réglementaires, il peut bénéficier d'une prise en charge financière de sa cotisation par la collectivité);

La participation mensuelle est versée par catégorie :

Catégorie A : 20€ nets de participation

Catégorie B : 25€ nets de participation

Catégorie C : 30€ nets de participation

S'ajoute à cette contribution, une majoration de 4 euros par enfant à charge adhérent à la mutuelle, chaque agent transmet au 1^{er} janvier son attestation de contrat labellisé faisant apparaître les bénéficiaires.

SITUATION AU SIOM/RISQUE SANTE

Participation au risque santé :

Données locales pour les 3 dernières années :

En 2019 – Effectif : 37 agents

21 agents dont 5 agents contractuels ont bénéficié de la participation :

7 agents de catégorie A
2 agents de catégorie B
12 agents de catégorie C

Coût de la participation : 6853 €/an

En 2020 – Effectif : 34 agents

20 agents dont 4 agents contractuels ont bénéficié de la participation :

6 agents de la catégorie A
1 agent de catégorie B
13 agents de catégorie C

Coût de la participation : 6853€/an

En 2021 – Effectif : 37 agents

23 agents dont 5 agents contractuels ont bénéficié de la participation :

7 agents de catégorie A
3 agents de catégorie B
13 agents de catégorie C

Coût de la participation : 7099€/an

SITUATION AU SIOM RISQUE PREVOYANCE

Risque prévoyance :

Par délibération DL8/2020 du 4 février 2020, le SIOM a mis en place pour les agents fonctionnaires et contractuels, une participation à la protection sociale complémentaire pour le risque « prévoyance » (risques liés à l'incapacité e travail, l'invalidité ou le décès) via le dispositif d'adhésion au groupement de commande du CIG de la grande couronne.

La participation financière de la collectivité constitue une aide à la personne, sous forme d'un montant unitaire de 10 euros par mois et par agent et vient en déduction de la cotisation due par les agents.

A ce jour, la participation n'est pas effective car des permanences avec les organismes de prévoyance sur le site du SIOM étaient programmées en mars 2020 pour permettre aux agents de comprendre le risque prévoyance et les différentes garanties et options proposées, elles n'ont pas pu avoir lieu du fait de la crise sanitaire.

La reprise progressive du travail en présentiel a été mise en place jusqu'en juin 2021 ce qui n'a pas permis au SIOM de recevoir les organismes sur l'année 2021.

Les permanences seront organisées au 1^{er} semestre 2022.

PREPARATION FINANCIERE

Chaque collectivité dispose de 3 ans pour préparer le financement de cette nouvelle dépense obligatoire.

En fonction des finances et du budget, il est possible de prévoir une augmentation progressive du financement afin d'atteindre les montants minimum obligatoires d'ici 2025 et 2026.

EVOLUTIONS ENVISAGEES POUR ATTEINDRE L'HORIZON 2025-2026

Etape 1 :

Mise en place d'une démarche de présentation des nouvelles dispositions réglementaires aux agents du SIOM.

Etape 2 :

Mise en place d'une démarche participative : constitution de groupes de travail (agents/élus) en charge d'élaborer des propositions pour chacun des risques (santé et prévoyance), portant sur :

- Le choix du mode de participation de la collectivité (maintien de la labellisation/convention de participation),
- Détermination de l'enveloppe budgétaire en tenant compte des décrets fixant les montants de référence, niveaux de prise en charge et socle de base),
- Détermination des modalités de répartition de l'enveloppe entre les risques et les agents,
- Détermination d'une trajectoire pour atteindre l'objectif dès 2025.

Etape 3 :

Présentation au Comité Syndical des modalités retenues à appliquer au 1^{er} janvier 2025 pour le risque prévoyance et au 1^{er} janvier 2026 pour le risque santé.