

Débat obligatoire sur les garanties de Protection Sociale Complémentaire (PSC)

Conseil Communautaire du 15/02/2022

Vu pour être annexé à la délibération
n° 21...2022
du 15/02/2022
Fait à Muzillac, le 17/02/2022

Le Président
Bruno LE BORGNE



Principes généraux

La protection sociale complémentaire intervient dans 2 domaines :

- **Santé** : elle vise à couvrir les frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident non pris en charge par la Sécurité Sociale.
- **Prévoyance/maintien de salaire** : elle vise à couvrir la perte de salaire/de retraite liée à une maladie, une invalidité/incapacité ou un décès.

Depuis novembre 2011, les collectivités peuvent :

- aider financièrement les agents qui adhèrent à des contrats qui répondent à des critères de solidarité (contrats labélisés ou convention de participation),
- L'adhésion des agents à ces contrats est **facultative**,
- **La participation** financière de la collectivité est **uniforme ou modulable** selon différents critères (catégorie de l'agent, composition familiale, indice de rémunération...)

Cependant, un rapport de 3 inspections générales (Finances, Administration, Affaires sociales) publié en octobre 2020 sur la PSC démontre l'hétérogénéité des employeurs publics sur leurs participations à ces 2 risques et a fait naître une volonté d'homogénéisation entre fonctions publiques et de rapprochement du dispositif déjà en place dans le privé (depuis le 01/01/2016).

Nouveau cadre réglementaire

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la PSC 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 PSC, 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 sur la base d'un montant de référence fixé par décret au plus tard :**

➤ Le 01/01/2025 : au financement à hauteur d'au moins 20% des garanties de PSC destinées à couvrir **le risque prévoyance** (incapacité de travail, d'invalidité, d'incapacité ou de décès)

ET

➤ Le 01/01/2026 : au financement d'au moins la moitié (50%) des garanties de PSC pour **le risque santé**, maladie ou maternité (frais de consultations, d'hospitalisation, achat de médicaments, frais optiques et dentaires)

Nouveau cadre réglementaire

L'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 :
- Possibilité, dans le cadre d'un accord collectif (ou majoritaire) de rendre l'adhésion des agents obligatoire au contrat collectif,
- 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.
- Elle conserve la possibilité de recourir à la labellisation,
- Elle prévoit un **débat obligatoire de l'assemblée délibérante sur la PSC au plus tard le 18 février 2022** et dans les 6 mois qui suivent le renouvellement général des assemblées à compter du 01/01/ 2022.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022

Reçu en préfecture le 18/02/2022

Affiché le

ID : 056-200027027-20220215-DELIB_21_2022-DE

La compréhension des risques : situations de perte de salaire en cas de congés pour raison de santé

La protection statutaire des agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) reste **limitée dans le temps** et peut vite avoir pour conséquence **d'engendrer d'importantes pertes de revenus** en cas d'arrêt maladie prolongé.

Par exemple, pour les fonctionnaires :

Type de congé	Agents titulaires affiliés à la CNIRACI (Temps complet et temps non complet supérieur ou égal à 28 heures hebdo)		Agents titulaires affiliés à l'Ircantec (Temps non complet de moins de 28 heures hebdo)	
	Durée maxi	Rémunération	Durée maxi	Rémunération
Maladie ordinaire	1 an	3 mois : 100 % 9 mois : 50 %	1 an	3 mois : 100 % 9 mois : 50 %
Longue maladie	3 ans	1 an : 100 % 2 ans : 50 %	3 ans	1 an : 100 % 2 ans : 50 %
Longue durée	5 ans	3 ans : 100 % 2 ans : 50 %

Le sort du régime indemnitaire en maladie

Pour rappel, la rémunération d'un agent est constitué : du Traitement indiciaire Brut + Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) du + Complément Indemnitaire annuel (CIA)

Les règles au sein de la Communauté de Communes Arc Sud Bretagne :

	Modulation de l'IFSE	Modulation du CIA
Congé maladie ordinaire Maladie professionnelle imputable au service /accident de service	Suspension après 3 mois d'absence réalisée de façon consécutive ou non, sur une période glissante de référence d'un an précédant la date à laquelle la situation de l'agent est étudiée.	Le CIA est proratisé au temps de présence de l'agent sur l'année.
Congé de longue ou grave maladie Congé de longue durée	Suspension de l'IFSE (sans reversement, de la part de l'agent, relatif la période de maintien en maladie ordinaire [3 mois] dans l'attente de l'avis du comité médical).	Le CIA est proratisé au temps de présence de l'agent sur l'année puis supprimé lorsque l'agent est absent sur une année complète.
Congé maternité/paternité/ adoption/	Maintien de l'IFSE en totalité.	L'agent est évalué sur la période travaillée uniquement (pas de prorata temporis appliqué au CIA).
Temps partiel thérapeutique	Proratisation à la quotité de temps de travail.	Proratisation à la quotité de temps de travail.

Envoyé en préfecture le 18/02/2022

Reçu en préfecture le 18/02/2022

Affiché le

ID : 056-200027027-20220215-DELIB_21_2022-DE

Les données de la collectivité :

(issues du Rapport Social Unique 2020)

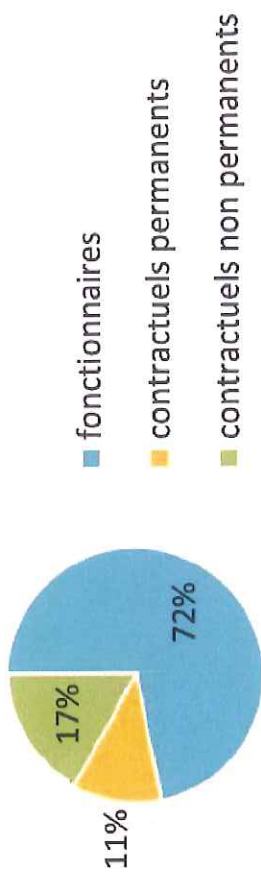
- Le nombre d'agents :

➔ **89 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020**

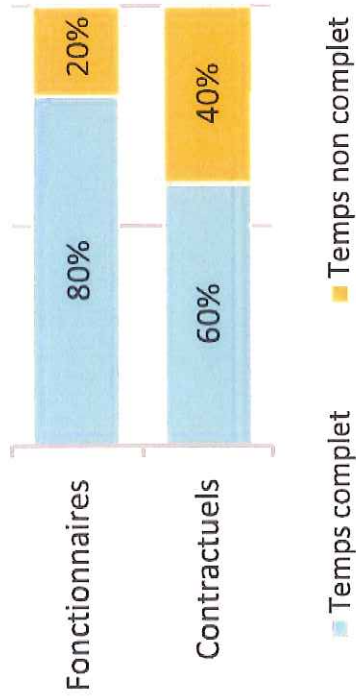
> 64 fonctionnaires

> 10 contractuels permanents

> 15 contractuels non permanents



➔ **Répartition des agents à temps complet ou non complet**



- Le taux d'absentéisme
- ➔ **En moyenne, 25 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel fonctionnaire**
- > **En moyenne, 20,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,87%	5,56%	4,10%	0,64%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,86%	5,56%	6,69%	0,64%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,02%	8,75%	7,25%	0,69%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- Sur les 5 dernières années, on dénombre :
 - 3 dossiers de longue maladie,
 - 2 dossiers de longue durée,
 - 2 dossiers de grave maladie,
 - 1 retraite pour invalidité

L'intérêt de la couverture prévoyance

La couverture prévoyance :

- ✓ Compense le passage au demi-traitement,
- ✓ Peut compenser la perte de régime indemnitaire,
- ✓ Compense la perte de retraite due aux arrêts,
- ✓ Garantie invalidité
- ✓ Garantie décès

La compréhension des risques en matière de santé

Types d'actes	Taux de remboursement moyen de l'assurance maladie
Honoraires des médecins et spécialistes	70%
Honoraires des auxiliaires médicaux (infirmière, kiné, orthophoniste...)	60%
Médicaments	30% à 100%
Optique, appareillage	60%
Hospitalisation	80%

Envoyé en préfecture le 18/02/2022

Reçu en préfecture le 18/02/2022

Affiché le

ID : 056-200027027-20220215-DELIB_21_2022-DE

L'intérêt de la couverture santé

La mutuelle santé intervient **pour compléter les remboursements de la Sécurité Sociale** et diminue ainsi le reste à charge de l'assuré.

Les agents couverts par une complémentaire sont des agents :

- ✓ mieux soignés,
- ✓ en meilleure santé,
- ✓ plus efficaces,
- ✓ moins absents.

Pour l'employeur: c'est un outil de prévention de l'absentéisme.

Les enjeux de la protection sociale statutaire

Au delà des obligations juridiques , la PSC revêt plusieurs enjeux :

Enjeu de Motivation :

- Favorise la reconnaissance des agents
- Permet de les aider dans leur vie privée
- Contribue à développer un sentiment d'appartenance plus fort à la collectivité

Enjeu d'Attractivité: facilite le recrutement des agents :

- uniformisation des politiques sociales entre employeurs territoriaux permet une meilleure attractivité pour recruter des agents (Ne pas être en décalage par rapport à ses collègues voisins)
- Facilite les transferts de personnel au niveau de l'intercommunalité ou au sein des communes nouvelles
- Rester compétitifs par rapport au secteur privé

Enjeu de Performance:

- réduction de l'absentéisme permettant de limiter le coûts directs (assurance statutaire, remplacements) et indirects (perte de qualité du service, surcharge de travail pour les agents en poste...);
- Beaucoup d'agents retardent leurs soins importants
- Agents en difficulté financière du fait d'arrêt maladie successifs => reprise anticipée sans consolidation
- Contexte de FPT vieillissante

Enjeu de Dialogue Social :

- Ne pas se limiter à une réflexion sur les coûts mais engager une discussion sur les conditions de travail et les risques professionnels

Quelques données nationales et départementales

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

Données nationales :

56 % des collectivités en santé et 69 % en prévoyance (+ 25 % entre 2011 et 2017) mais cette participation est très inégale, en moyenne par mois :

- **17€** en santé
- **11€** en prévoyance

Données issues de l'enquête IFOP/MNT

Données départementales :

- **17€** en santé (13€ en 2017)
- Taux de couverture des agents : **29 %** contre 12% en 2017
- **14 €** en prévoyance (13€ en 2017)
- Taux de couverture des agents : **25,4 %** contre 35% en 2017

Données issues du bilan social 2019 du Morbihan sur emplois permanents

Situation actuelle dans la collectivité

RISQUE PRÉVOYANCE

Participation : OUI

Montants: 13€/mois pour 1 équivalent
Temps Plein Titulaire

Sort du régime indemnitaire: selon le choix
de l'agent

Modalité : Labellisation

Date de mise en place: 2018

Taux d'adhésion : 80,3 % (53 agents ayant
souscrits / 66 agents éligibles)

Budget 2021: 7948,21€

RISQUE SANTÉ

Participation: NON

Envoyé en préfecture le 18/02/2022

Reçu en préfecture le 18/02/2022

Affiché le

ID : 056-200027027-20220215-DELIB_21_2022-DE

Questionnements sur les modalités de participation

Plusieurs modalités de participation possibles :

- ✓ Signature d'un contrat collectif après négociation collective avec accord majoritaire (adhésion obligatoire)
- ✓ Conclure une convention de participation avec un organisme après mise en concurrence à l'échelle de la collectivité (adhésion facultative)
- ✓ Adhérer aux conventions de participation proposées par le Centre De Gestion (adhésion facultative) ? Le CDG56 a déjà interrogé les collectivités du Morbihan sur leur volonté ou non de s'inscrire dans cette démarche.
- ✓ Par dérogation, participer directement au financement de la PSC par le biais de contrats labellisés ?