

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE GRAND CHATELLERAULT

Délibération du bureau prise par délégation

ACTE N° BC-20220509-011

du 09 mai 2022

n°011

page 1/3

**EXTRAIT:**

**GRAND  
CHÂTELLERAULT**

COMMUNAUTÉ  
D'AGGLOMÉRATION

membres en exercice : 26

**PRESENTS ( 19 ) :** M.ABELIN, M.PICHON, M.COLIN, M.PEROCHON, M.DROIN, M.MATTARD, Mme BOURAT, M.JUGE, M.CHAINÉ, M.PREHER, M.CIBERT, Mme MARQUES-NAULEAU, Mme LANDREAU, M.BOISSON, M.AURIAULT, M.BAILLY, M.BRAGUIER, Mme BRAUD, M.TARTARIN

**POUVOIRS ( 3 ) :**

M.MICHAUD donne pouvoir à M.PICHON  
Mme AZIHARI donne pouvoir à M.ABELIN  
M.MEUNIER donne pouvoir à M.DROUIN

**EXCUSES ( 4 ) :** Mme LAVRARD, Mme DE COURREGES, M.BONNARD, Mme GODET

Nom du secrétaire de séance : Dominique CHAINE

**RAPPORTEUR : Monsieur Gérard PEROCHON**

**OBJET : Débat (sans vote) de l'assemblée délibérante sur la protection sociale complémentaire**

*L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique notamment son article 4 prévoit au III de l'article 4 que « les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et leurs établissements publics organisent un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire »*

*Une présentation sur le sujet de la protection sociale complémentaire est donc réalisée via cette délibération et ses annexes :*

**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 vers à ses agents un montant forfaitaire sous conditions de fourniture d'un justificatif prouvant que l'agent à adhéré 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 contractuels.*

*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<sup>er</sup> janvier 2022, mais le calendrier est échelonné pour respecter les conventions de participations en cours.*

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE GRAND CHATELLE**

**Délibération du bureau prise par délégation**

**ACTE N° BC-20220509-011**

**du 09 mai 2022**

**n°011**

**page 2/3**

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

*- PSC en matière de PREVOYANCE : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025*

*Obligation de participation à hauteur d'au moins 25 % d'un montant de référence qui sera fixé par décret*

*- PSC en matière de SANTE : à compter du 1<sup>er</sup> 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, 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 de ce dispositif*

**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 complémentaires 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, COS, Prestation d'actions sociale interministérielles...)*

**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 ;*

*- un santé améliorée : de nombreux agents territoriaux renoncent régulièrement aux soins pour raisons pécuniaires ;*

*- un engagement et une motivation renforcés : a participation aux assurances complémentaires renforce le lien avec l'employeur et développe un sentiment d'appartenance plus fort à la collectivité.*

**Quelques chiffres nationaux :**

	Nombre d'agents disposant d'une couverture ( prise en charge ou non)	Nombre de collectivités participant financièrement	Participation moyenne des collectivités
SANTE	89%	66%	18,90€ brut
PREVOYANCE	59%	78%	12,20€ brut

**Données internes à la collectivité**

	Type de contrat pris en charge	Type d'agent bénéficiaire	Participation de la collectivité pour les agents pouvant en bénéficier
SANTE	labellisé	Etre titulaire, stagiaire, contrat aidé ou CDI Avoir un traitement indiciaire inférieur à 1,5 SMIC	20€ net
PREVOYANCE	Contrat groupe avec le Centre de gestion 86	Avoir souscrit au contrat groupe	14€ net

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE GRAND CHATELLEKAULT**

**Délibération du bureau prise par délégation**

**ACTE N° BC-20220509-011**

**du 09 mai 2022**

**n°011**

**page 3/3**

*L'état des lieux de la collectivité est à retrouver dans l'annexe présentée.*

**4- Quelle stratégie choisir :**

*La collectivité dispose de 3 ans pour prévoir les modalités d'entrée dans le nouveaux système en matière de prévoyance et de 4 ans pour le risque santé, ainsi que l'engagement financier qui y sera associé en comparaison de la situation actuelle.*

*La collectivité est en attente des montants de référence pour pouvoir se situer.*

\* \* \* \* \*

**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 bureau communautaire, après en avoir débattu, prend acte du débat sur la protection sociale complémentaire des agents de la collectivité

Pour ampliation,  
Pour le président et par délégation,  
La directrice des affaires juridiques et institutionnelles,  
Céline NICOUD





## Les principes généraux de la réforme de la PSC

- L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la PSC dans la fonction publique vise à définir la participation des employeurs publics au financement de la PSC de leurs agents, afin de favoriser leur couverture sociale complémentaire, en instaurant une **obligation participation des employeurs** selon un calendrier précis
- L'ordonnance vise à :
  - Homogénéiser les dispositifs existants entre les fonctions publiques et notamment le montant des participations
  - Faire converger avec les dispositifs en place dans le privé
- L'ordonnance prévoit la tenue d'un débat obligatoire au sein de chaque assemblée délibérante, portant sur les garanties accordées aux agents en matière de PSC

# Réforme de la Protection Sociale Complémentaire

DÉBAT DEVANT L'ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE

## Qu'est ce que la Protection Sociale Complémentaire (PSC)

### La PSC intervient dans 2 domaines

- **LA SANTÉ**
  - Le dispositif vise à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident non pris en charge par la sécurité sociale
  - Les dépenses de santé ne sont en effet pas intégralement remboursées par la sécurité sociale
- **LA PRÉVOYANCE**
  - Le dispositif vise à couvrir la perte de salaire ou de retraite liée à une incapacité ou un décès
  - La complémentaire prévoyance couvre alors une partie de la perte de revenu induite par un arrêt de travail

3

## Qu'est ce que la Protection Sociale Complémentaire (PSC) ?

### 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 prévoyance
  - La participation n'est versée qu'aux agents qui souscrivent à ce contrat
- **UN CONTRAT COLLECTIF**
  - **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

#### **DES CONTRATS INDIVIDUELS**

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

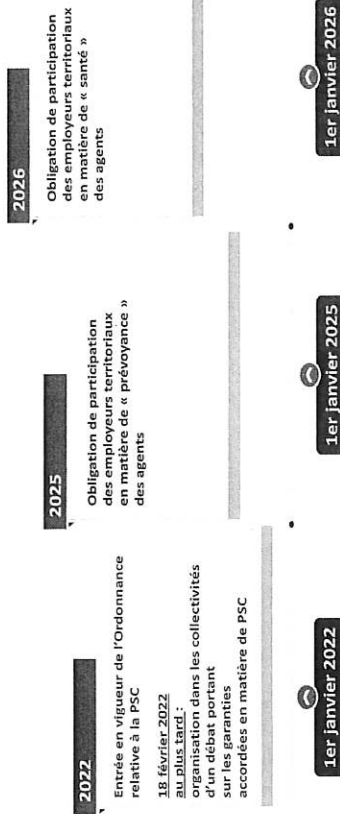
4

## Le montant des participations employeur

- **LA SANTÉ**
  - Participation obligatoire des employeurs publics à hauteur de **50 % minimum d'un montant cible** (au 1<sup>er</sup> janvier 2026)
  - Qui doit couvrir un panier de soins minimum
    - Ticket modérateur
    - Forfait journalier hospitalier
    - Dépenses de frais dentaires et optiques
      - Montants de référence et niveaux de prise en charge définis par décret non paru
- **LA PRÉVOYANCE**
  - Participation obligatoire des employeurs publics à hauteur de **20 % minimum d'un montant cible** sur un socle de garanties à définir (au 1<sup>er</sup> janvier 2025)
    - Montants de référence et socles de base définis par décrets non paru

5

## Les dates clés de la réforme de la PSC



6

Envoyé en préfecture le 10/05/2022  
 Reçu en préfecture le 10/05/2022  
 Affiché le   
 ID : 0166-248600413-20220509-011-DE

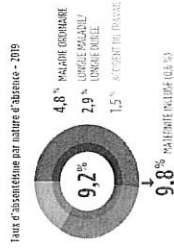
Envoyé en préfecture le 10/05/2022  
 Reçu en préfecture le 10/05/2022  
 Affiché le   
 ID : 0166-248600413-20220509-011-DE

## Quelques données nationales

# Réforme de la Protection Sociale Complémentaire

## QUELQUES DONNÉES DE CONTEXTE

Données issues du *Panorama 2020* Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales – SORFASIS



**Taux d'absentéisme** : pour 100 agents, en moyenne 9,2 sont absents pour raisons de santé (hors maternité) sur l'année



**Taux de gravité** : 47 jours d'absence par arrêt en moyenne

Nombre d'arrêts pour 100 agents exposés par nature d'absence - 2019



Proportion d'agents absents par nature d'absence - 2019



**Taux d'exposition** : 41% des agents sont absents au moins 1 fois dans l'année

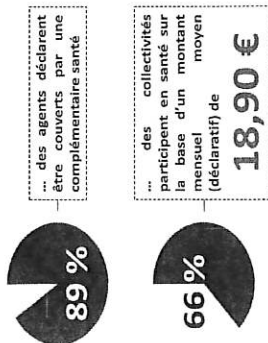
Pour 100 agents, on dénombre 59 arrêts



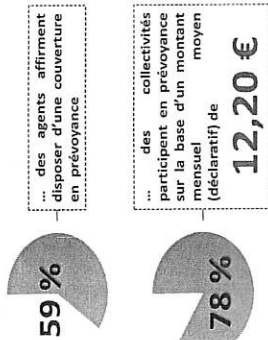
## Quelques données nationales

Données issues de l'enquête IFOP/MNT décembre 2020

### LA SANTE



### LA PREVOYANCE



La labellisation est majoritaire en santé (62%), mais pas en prévoyance où la convention de participation est présente à 59%

## Quelques données sur les collectivités

### VILLE

- Nombre d'agents : 428 agents : 422 Titulaires/stagiaires et 6 contractuels.
- Nombre d'agents à : 413 agents à temps complet et 15 agents à temps non complet.
- Répartition par catégories : 22 agents catégorie A, 32 agents catégorie B et 374 agents catégorie C.
- Répartitions par filières : 68 agents filière administrative, 281 agents filière technique, 26 agents filière animation, 1 agent filière culturelle, 9 agents filière sécurité, 35 agents filière sociale et 8 agents filière sportive.
- Taux absentéisme : 13.72 %
- Nombre de :

	2017	2018	2019	2020	2021
Congés longues maladies	10	9	8	9	9
Congés longues durées	8	11	8	11	9
Congés graves maladies	0	0	0	0	0

## Quelques données sur les collectivités

### • CA Grand Châtellerault

- Nombre d'agents : 506 agents : 446 Titulaires/stagiaires et 60 contractuels.
- Nombre d'agents à temps complet et 41 agents à temps non complet.
- Répartition par catégories : 254 catégorie A, 156 catégorie B et 96 catégorie C.
- Répartitions par filières : 166 agents filière administrative, 200 agents filière technique, 8 agents filière animation, 105 agents filière culturelle, 4 agents filière sociale et 23 agents filière sportive.
- Taux absentéisme : 13,45 %
- Nombre de :

	2017	2018	2019	2020	2021
Congés longues maladies	3	3	4	3	3
Congés longues durées	8	11	11	16	9
Congés graves maladies	2	1	1	1	1

11

## Quelques données sur les collectivités

### • CCAS

- Nombre d'agents : 232 agents : 218 agents titulaires/stagiaires et 14 agents contractuels.
- Nombre d'agents à temps complet et 62 agents non complet.
- Répartition par catégories : 38 catégorie A, 10 catégorie B et 184 catégorie C.
- Répartitions par filières : 43 agents filière administrative, 30 agents filière technique, 1 agent filière animation, 63 agents filière médico-sociale, 1 agent filière médico-technique et 94 agents filière sociale.
- Taux absentéisme : 14,29 %
- Nombre de :

	2017	2018	2019	2020	2021
Congés longues maladies	6	4	4	2	3
Congés longues durées	6	6	4	5	4
Congés graves maladies	1	2	2	2	1

12

## Quelques données sur les collectivités

### • LA SANTÉ

- Dispositif en place : Labellisation.
- Participation en santé depuis : mars 2013
- Montant de la participation : 20€ net
- Conditions : agents titulaires, stagiaires, en contrats aidés et en CDI, titulaires de contrats "risques santé" labellisés, dont le traitement indiciaire inférieur ou égal à une fois et demi le SMIC brut mensuel.
- nombre d'agents bénéficiaires: 185 agents pour la communauté d'agglomération de Grand Châtelleraut, 85 agents pour le Centre communal d'Action sociale et 244 agents pour le ville de Châtelleraut.

### • LA PRÉVOYANCE

- Dispositif en place : Conventon de participation
- Participation en prévoyance depuis : mars 2013
- Montant de la participation : 14€ net mensuel , montant proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.
- Condition : L'agent doit avoir souscrit au contrat groupe. En janvier 2014 : Smacl – janvier 2020 : Territoria
- nombre d'agents bénéficiaires :255 agents pour la communauté d'agglomération de Grand Châtelleraut, 132 agents pour le Centre communal d'Action sociale et 247 agents pour le ville de Châtelleraut.

13

## Quelques données sur les collectivités

- Les collectivités ont 3 ans pour se préparer à financer la participation obligatoire en matière de PSC Pour les collectivités châtelleraudaises, il s'agit d'étendre la participation santé à ceux qui ont plus de 1,5 du SMIC et de l'ajuster au montant en vigueur.
- Pour la prévoyance, il conviendra d'ajuster le montant en vigueur (inconnu à ce jour).
- Les collectivités peuvent prévoir un échéancier afin d'atteindre progressivement le montant minimum obligatoire pour les deux couvertures « santé » et « prévoyance »
- Estimation du budget à prévoir pour répondre aux obligations réglementaires :

### - Pour la santé :

- VILLE : budget 2022 : 64 000€ prévisionnel : 117 094 euros
- CAGC : budget 2022: 43 000€ prévisionnel : 124 395 euros
- CCAS : budget 2022: 24 450€ prévisionnel : 56 160 euros.

### - Pour la prévoyance

- Coût en plus avec le montant en vigueur mais non estimable à ce jour car montant non déclaré
- VILLE : budget 2022 : 40 000€
- CAGC : budget 2022: 49 000€
- CCAS : budget 2022: 26 750€

14

