

Procès-verbal – réunion du 03 février 2022

L'an deux mil vingt-deux, le trois février, à dix-huit heures le comité syndical dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie de Manneville la Goupil, sous la présidence de M. Lionel NICAUD, Président.

Nombre de délégués municipaux en exercice : 15

Date de la convocation du comité syndical : 20/01/2022

PRESENTS : M. NICAUD, Président

M. FLEURY, Mme CARPENTIER, M. JEZEQUEL, Mme BOUDEELE-VALLEZ, Mme LELIEVRE,
Mme VAH, Mme SEMENT, Mme PESTEL-KERIVEL délégués titulaires
M. SOLINAS, délégué suppléant

ABSENTS : Mme LECOURT, déléguée titulaire excusée

Mme DENIS MESPLES, déléguée suppléante excusée

Mme HERRIER, M. HENRI, M. LE ROLLAND, délégués suppléants

Mme SEMENT a été élue secrétaire.

1/ Procès-verbal de la séance du 25 novembre 2021

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité et sans observation.

2/ Statuts du SIVOS

A la demande de M. Fleury, les statuts du SIVOS ont été adressés à l'assemblée délibérante.

M. Fleury souhaitait que les statuts soient portés à connaissance de tous les membres du SIVOS.

Il est demandé de se renseigner auprès de la Préfecture pour savoir si l'article 5 doit être modifié quant à la Trésorerie de Goderville (fermée) remplacée par celle de Fécamp.

3/ Protection sociale complémentaire : risque prévoyance – risque santé : débat

RAPPORT DANS LE CADRE DU DEBAT DE L'ASSEMBLEE DELIBERANTE

SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

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** signée 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 et leurs établissements 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 puis, régulièrement, dans un délai de 6 mois à la suite du renouvellement général de ces assemblées.

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 les salariés, 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 concoure 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 (infirmière, kiné, orthophoniste...)	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.

La couverture des risques en matière de « prévoyance » concerne :

- L'incapacité de travail : maintien de rémunération pendant la période de demi-traitement pour maladie,
- L'invalidité : maintien de rémunération pendant la période allant de la reconnaissance d'invalidité jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite,
- L'inaptitude : poursuite de l'indemnisation après l'invalidité, par un complément de retraite sous forme de capital afin de compenser la perte de retraite due à l'invalidité, à partir de l'âge légal de départ à la retraite,
- Le décès : indemnisation correspondant à 100% de la rémunération indiciaire annuelle brute en cas de décès en activité.

Dans le cadre de la conclusion d'une convention de participation, il est possible de décider des garanties minimales proposées aux agents, de l'assiette de cotisations incluant le traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire et/ou le régime indemnitaire et des prestations versées (*maintien de rémunération pouvant aller de 80% à 95% du traitement net*).

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.

La conclusion d'une convention de participation à l'échelle départementale ou supra-départementale vise, d'une part, à une harmonisation des politiques d'accompagnement social à l'emploi au sein d'un territoire et, d'autre part, permet une plus grande mutualisation des risques ce qui rend plus attractif le rapport prix/prestations.

Dans ce cadre, les 5 Centres de Gestion normands (Calvados, Eure, Manche, Orne et Seine-Maritime) envisagent de s'associer pour la mise en place de conventions de participation régionales en santé et en prévoyance. Ils conduiront ensemble les consultations, les négociations et la mise au point des conventions avec les prestataires retenus. Toutefois, chaque Centre de gestion restera l'interlocuteur unique des collectivités de son département qui souhaitent adhérer à l'une et/ou l'autre des conventions de participation.

En l'absence des décrets d'application permettant d'engager la procédure de consultation, les Centres de gestion seront en mesure de proposer les deux conventions de participation « santé » et « prévoyance » à compter du 1^{er} janvier 2023.

Enfin, il est rappelé que le CDG 76 a conclu le 1^{er} janvier 2020, pour 6 ans avec la MNT, une convention de participation portant uniquement sur le risque « prévoyance » au profit des seules collectivités lui ayant donné mandat. A titre informatif, sur les 333 collectivités ayant mandaté le CDG, 310 collectivités ont finalement adhéré afin que leurs agents bénéficient du contrat groupe « prévoyance », ce qui représente à ce jour 9 000 agents.

Cette convention de participation ayant été conclue avant le 1er janvier 2022, les dispositions prévues par l'ordonnance, notamment concernant l'obligation de financement minimum à hauteur de 20%, ne seront applicables qu'au terme de la convention, soit le 31 décembre 2025. A cette échéance, les collectivités et établissements concernés pourront adhérer à la convention de participation régionale.

Le(s) dispositif(s) existants au sein de la collectivité et les perspectives d'évolution :

Au-delà de ces éléments, le débat au sein de l'assemblée délibérante a également porté sur les points suivants spécifiques à la collectivité et notamment :

Sur l'état des lieux des garanties qui sont proposées au sein de la collectivité :

La collectivité participe actuellement à la protection sociale complémentaire de ses agents pour le risque « Prévoyance », par le biais d'une convention de participation proposée par le Centre de Gestion : contrat groupe « prévoyance » et souscrit à compter du 1er janvier 2020.

10 agents sont concernés.

Montant mensuel par agent de la participation communale : 1€

Il est souhaitable qu'une négociation avec le personnel du SIVOS soit mise en place en vue d'aboutir à un accord majoritaire local portant notamment sur :

L'adhésion des agents à une mutuelle choisie par le SIVOS n'est pas obligatoire, chacun peut décider de rester sur sa mutuelle actuelle ou sur celle de son conjoint si elle est plus avantageuse mais il ne pourra pas bénéficier d'une prise en charge par le SIVOS. Une enquête sera menée auprès des agents afin de connaître leurs besoins.

La nature des garanties et le niveau de participation envisagés d'ici 2025/2026:

Le SIVOS projette de participer aux conventions de participation proposées par les Centres de Gestion Normands.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, le Comité Syndical, 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),**
- **Prend acte du projet des Centres de Gestion Normands de s'associer pour conduire à une échelle régionale les consultations en vue de conclure deux conventions de participation en santé et prévoyance, et souhaite adhérer à cette consultation.**
- **Donne son accord de principe pour participer à l'enquête lancée par les Centres de Gestion afin de connaître les intentions et souhaits des collectivités et de leurs établissements en matière de prestations sociales complémentaires**

4/ CESU

Depuis 2012, le SIVOS est affilié au CRCESU pour que les parents puissent régler la garderie pour les enfants de moins de 6 ans.

Depuis 2016, des frais de traitement sont appliqués. En 2017, ils s'élevaient à 4.40 € HT + 1% de frais de participation.

Le SIVOS avait alors délibéré comme suit :

Le Comité Syndical décide à l'unanimité :

- *D'accepter de nouveau le paiement de la garderie périscolaire par des tickets CESU pour les enfants de moins de 6 ans*
- *De supporter les frais engendrés à l'encaissement des CESU*
- *D'établir 2 factures par an (décembre et juillet) pour les parents ayant opté pour ce mode de règlement pour la garderie périscolaire*

Les tarifs 2022 sont :

- Frais de traitement de la remise : 12 € HT

Monsieur le Président souhaite connaître la position du SIVOS sur le maintien ou pas du paiement de la garderie pour les enfants de moins de 6 ans par CESU.

Après en avoir délibéré et compte tenu de ce qui précède, le Comité Syndical décide à l'unanimité de ne plus accepter le paiement de la garderie par ticket CESU.

5/ Emprunts

Monsieur le Président rappelle que le SIVOS a demandé une étude à la Caisse d'épargne pour 2 des emprunts du SIVOS. Le Crédit Agricole a transmis courant janvier les décomptes pour remboursement anticipé :

- Prêt école élémentaire 2 (taux actuel : 2.51%) :
Capital restant dû au 31/01/2022 : 236 137 €
Indemnités dues : 8 798.79 €
- Prêt école maternelle (taux actuel : 2.47%) :
Capital restant dû au 31/01/2022 : 268 446.71 €
Indemnités dues : 10 272.86 €

Ces décomptes ont été envoyés à la caisse d'épargne pour finaliser l'étude. En cours

6a/ Remboursement à Mme THOMAS

Le Comité Syndical accepte à l'unanimité le remboursement de la somme de 23 € à Mme THOMAS Nathalie pour l'achat d'autotests.

6b/ Questions diverses

- Groupement d'achat d'électricité : le SDE 76 a communiqué l'augmentation des tarifs pour 2022
Ecole élémentaire : +30%
Ecole maternelle : +48%
- Travaux d'insonorisation cantine : pas de subvention de la DETR car le plancher (5000€) n'est pas atteint
- Problème lors du ramassage scolaire du 11 janvier 2022 : Un papa, ne voyant pas arriver le car scolaire à Houquetot, s'est précipité à l'école pour savoir où était sa fille. Mme LANGLOIS, qui est l'accompagnatrice du car le soir, affirme avoir descendu et confié sa fille à sa nourrice à Virville. Le papa a été très étonné puisque la nourrice, lorsque sa fille ne prend pas le car, est domiciliée à Manneville. Le papa part à Virville immédiatement, suivi quelques minutes plus tard par Mme Langlois qui s'était rendu compte qu'elle s'était trompée de petite fille. Ne trouvant pas la petite fille à Virville, Mme LANGLOIS et le papa s'interrogent. En fait, la fillette (qui s'était assoupie) est restée dans le car. Ce dernier a continué sa tournée pour Le Havre, sans passer par Houquetot, Mme Langlois lui ayant indiqué qu'il n'y avait plus d'enfant à déposer. La fillette a été ramenée à Saint-Sauveur par le chauffeur, où son papa l'a récupérée, vers 19h00 ; le chauffeur ayant pris des adultes à la gare du Havre avant de revenir sur notre territoire.

Mme LANGLOIS a été convoquée et reçue par M. Nicaud et M. Jézéquel. Elle a reconnu les faits mais son récit comportait quelques incohérences. Un premier rapport pour défaut de surveillance avait été établi en juin 2020. Il a été pris contact avec le Centre de Gestion pour savoir quelles sanctions pourraient être prises.

Le jeudi 20 janvier, il a été demandé à Mme Langlois de ne plus faire le transport scolaire du soir temporairement. Elle a été d'accord par téléphone mais a quitté son poste de travail. Le lendemain un arrêt de travail (à compter du 20/01) était déposé.

Aucun contrôle médical ne peut être envisagé car l'arrêt de travail précise que les sorties sont autorisées sans restriction d'horaire.

Aucune sanction ne peut être appliquée durant son arrêt de travail.

Mme Boudeele Vallez demande s'il ne serait pas judicieux de faire un pointage des enfants présents dans le car. Ce pointage sera mis en place dès le retour des vacances scolaires de février.

- M. Solinas informe l'assemblée qu'un audit énergétique est prévu aux écoles, audit gratuit établi par le SDE 76
- Appel de Madame l'Inspectrice de Circonscription pour confirmation des effectifs de PS (36 enfants) prévus pour la rentrée de septembre 2022. Si cet effectif se confirmait, il pourrait être envisagé une ouverture de classe.
- M. Fleury a assisté à une réunion sur les regroupements scolaires organisée par la Préfecture et l'Education Nationale