

**CONSEIL MUNICIPAL
DU
MERCREDI 9 FEVRIER 2022 à 20 HEURES 30
SALLE DE L'ACCENT**

Date de la convocation : 3 février 2022

Date d'affichage : 3 février 2022

Etaient présents : M. Jacques SEBI, Mme Annie ALGRANTI, Mr Jérôme GREPINET, Mme Nathalie GARCIA, M. Joël LARROQUE, Mme Marie-Claude PIZZUTO, M. Serge PALUSTRAN, Mme Françoise GONZALEZ, M. Patrick HERBAUT, M. Bernard BARBE, Mme Nicole RAME, Mme Marie-Thérèse FAURE, Mme Renée BOISSIN, M. Philippe PONS, M. Cyriaque DUPOIRIEUX, M. Cyril HERITIER, Mme Sabrina VAN DE GEUCHTE, M. Michel ANGLA.

Etaient absents : Mme Danielle LOUBRIS, M. Jacques BELLONE (procuration à M. LARROQUE), Mme Nathalie SERRE, Mme Valérie VILLEVAL (procuration à Mme GARCIA), Mme Sophie CANCEL, M. Laurent MANDEGOU (procuration à M. GREPINET), M. Jeremi SARTOR (procuration à M. PALUSTRAN), Mme Flavie MINETTE, Mme Nathalie PEZZETI (procuration à Mme ALGRANTI).

Secrétaire de séance : Mme Marie-Thérèse FAURE

Ordre du jour :

1. Approbation du compte-rendu de la séance du 15 décembre 2021
2. Débat d'orientations budgétaires
3. Renouvellement de la convention de partenariat avec l'association « arbres et paysages d'Autan »
4. Convention de mise à disposition d'un terrain communal au profit de l'association « les jardiniers de Montrabé »
5. Convention avec Toulouse Métropole pour la mise en œuvre d'un service commun d'instruction des demandes d'autorisation et actes relatifs à l'occupation et à l'utilisation du sol
6. Ajout d'une carte d'achat public
7. Convention avec le Centre de Gestion pour une mission d'accompagnement à la mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
8. Modification de postes
9. Recours à l'apprentissage
10. Débat sur la protection sociale complémentaire des agents

1. Approbation du compte-rendu de la séance du 15 décembre 2021

Le P.V. du CM du 15 décembre 2021 a été adopté à l'unanimité.

2. Débat d'orientations budgétaires

Rapporteur : M. Joël LARROQUE

Prévu par l'article 2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Débat d'Orientations Budgétaires (DOB) a vocation à éclairer les choix budgétaires qui détermineront les priorités et l'évolution de la situation financière de la Commune. Il se tient dans les deux mois précédant le vote du budget primitif, en vue de compléter l'information de l'assemblée délibérante et de renforcer ainsi la démocratie participative.

Ce débat doit permettre au Conseil municipal d'appréhender les conditions d'élaboration du budget primitif, afin de pouvoir dégager des priorités budgétaires, sur la base d'éléments d'analyse rétrospective et prospective. Le DOB n'engendre aucune décision, mais consiste en une simple discussion, le Maire restant entièrement libre des suites à réserver à la préparation du budget.

M. LARROQUE donne lecture du rapport de présentation et M. le Maire invite les membres du Conseil Municipal à s'exprimer.

Le Conseil prend acte du fait que le Débat d'orientations budgétaires a eu lieu.

3. Renouvellement de la convention de partenariat avec l'association « arbres et paysages d'Autan »

Rapporteur : M. Joël GREPINET

Par délibération du 3 septembre 2020, le Conseil municipal a approuvé une convention de partenariat avec l'association « arbres et paysages d'Autan ». Dans ce cadre, plusieurs actions ont été menées en 2021 pour un total de 11,5 jours. Conformément au contrat conclu, au vu du bilan des activités réalisées, la Commune versera à l'association une aide financière de 2.540 €.

Pour 2022, une nouvelle convention est proposée à la Commune, avec des actions se répartissant comme suit :

- Accompagnement technique pour une meilleure gestion du patrimoine arboré (2 jours)
- Formation et échanges techniques (2 jours)
- Sensibilisation des habitants et valorisation des projets (3 jours)
- Gestion, suivi et coordination (1 jour)

Cette nouvelle convention prévoit un soutien financier des opérations pour un montant de 2.320 €, qui pourra être révisé en fonction des actions réellement mises en œuvre.

Le Conseil municipal,
après en avoir délibéré,
à l'unanimité,

- approuve la convention de partenariat avec l'association « arbres et paysages d'Autan »,
- donne mandat à M. le Maire ou son représentant aux fins de la signer,
- valide le versement d'une aide financière sous forme de subvention d'un montant de 2.540 € au titre des actions réalisées en 2021,
- valide le principe du versement d'une aide financière sous forme de subvention d'un montant de 2.320 € au titre des actions prévues en 2022, dont le montant pourra être cependant amendé en fonction des actions réellement mises en œuvre, dans la limite des crédits prévus au budget pour 2022

4. Convention de mise à disposition d'un terrain communal au profit de l'association « les jardiniers de Montrabé »

Rapporteur : M. Joël GREPINET

La Commune s'est rapprochée de l'association « les jardiniers de Montrabé » afin que celle-ci implante plusieurs ruches sur le ban communal, sur la zone de Longueterre.

La structure, ronde, sera entourée d'une clôture composée d'un grillage et d'un bardage en bois ; des vitrines fermées permettront de visualiser l'activité des ruches en toute sécurité.

La hauteur de l'édifice obligera les abeilles à prendre leur envol à partir de 2 mètres et passer ainsi au-dessus des promeneurs. Les vitrines quant à elles ont un but pédagogique, ce qui permettra d'organiser des animations sur la thématique des abeilles.

La proximité de La Sausse leur permettra de s'abreuver directement dans le cours d'eau.

Un courrier a été par ailleurs envoyé aux habitants voisins de l'installation pour les informer du projet.

La municipalité, sensible à l'enjeu environnemental et fondamental de préservation des abeilles, continue par ce biais à préserver et à maintenir la biodiversité sur la commune.

Le Conseil municipal,
après en avoir délibéré,
à l'unanimité,

- approuve la convention de mise à disposition d'un terrain communal au profit de l'association « les jardiniers de Montrabé »,
- donne mandat à M. le Maire ou son représentant aux fins de la signer.

5. Convention avec Toulouse Métropole pour la mise en œuvre d'un service commun d'instruction des demandes d'autorisation et actes relatifs à l'occupation et à l'utilisation du sol

Rapporteur : M. le Maire

Par délibération des 21 septembre et 30 novembre 2016, la Commune a confié aux services de Toulouse Métropole la mission d'instruction des demandes d'autorisation d'urbanisme.

Une actualisation de cette convention est proposée, afin de tenir compte de la mise en œuvre de la dématérialisation de ces actes.

Ainsi, une nouvelle convention a été proposée à la commune, pour revoir tout le processus d'instruction des autorisations d'urbanisme pour l'adapter aux procédures de dématérialisation. Elle complète le dispositif mis en place pour assurer la dématérialisation des déclarations d'intention d'aliéner, qui a été acceptée par la délibération du Conseil municipal de Montrabé le 17 novembre 2021.

Le Conseil municipal,
après en avoir délibéré,
à l'unanimité,

- approuve la convention avec Toulouse Métropole concernant l'instructions des demandes d'autorisations et actes relatifs à l'occupation et à l'utilisation du sol
- donne mandat à M. le Maire ou son représentant aux fins de la signer

6. Ajout d'une carte d'achat public

Rapporteur : M. le Maire

Par délibération du 25 septembre 2019, le Conseil municipal de Montrabé a validé la conclusion d'une convention de carte d'achat public avec la Caisse d'Épargne.

Un tel dispositif permet de disposer d'une carte de paiement Visa à autorisation systématique permettant d'effectuer tout achat « public » qu'il soit de proximité ou à distance auprès de fournisseurs préalablement référencés par le responsable de programme.

Cette carte fonctionne comme une carte bancaire classique mais d'un usage encadré en fonction des droits et possibilités accordées par le responsable de programme (elle ne permet pas le retrait d'espèces).

Ce dispositif fait l'objet d'un conventionnement avec les services de la Trésorerie et est encadré par un certain nombre de textes :

- décret N°2004-1144 du 26 octobre 2004 relatif à l'exécution des marchés publics par carte d'achat
- décret du 7 novembre 2012 et arrêté du 24 décembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique et aux moyens de règlement des dépenses publiques et moyens d'encaissement des recettes publiques
- instruction N° 05-025-M0-M9 du 21 avril 2005

La convention conclue en 2019 a permis à la Commune de se doter de deux cartes, qui sont conservées de manière sécurisée.

En complément, il est proposé de faire l'acquisition d'une 3^{ème} carte qui sera mise à disposition de l'animateur en charge de séjours, afin d'éviter le transport de liquidités, et, de ce fait, renforcer la sécurité des transactions (l'ensemble des dépenses étant retracées).

A cette fin, il est proposé de solliciter la Caisse d'Épargne pour créer cette 3^{ème} carte.

Le Conseil municipal,
après en avoir délibéré,
à l'unanimité,

- approuve la création d'une 3^{ème} carte d'achat dans le cadre d'une convention avec la Caisse d'Épargne Midi-Pyrénées,
- maintient le plafond maximal pour les 3 cartes à 10.000 €,
- donne mandat à M. le Maire ou son représentant aux fins de signer tout acte relatif à cette création.

7. Convention avec le Centre de Gestion pour une mission d'accompagnement à la mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Rapporteur : M. le Maire

Le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) constitue une évolution majeure du régime indemnitaire pouvant être servi aux agents publics. Il a été prévu par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Il est amené à se substituer à tous les régimes indemnitaires antérieurs (sauf cas particuliers). Ce régime indemnitaire nécessite de mettre en place préalablement une cotation de tous les postes de collectivité, sur la base de critères qui devront être délibéré par le Conseil municipal, permettant ensuite de regrouper chaque poste en groupes de fonctions.

M. le Maire fait part de l'existence d'un service de Conseil en Organisation, mission optionnelle proposée par le Centre de Gestion de la Haute-Garonne, créé conformément à l'article 25 de la loi du 26 Janvier 1984 modifiée, qui propose aux structures publiques territoriales qui le sollicitent un accompagnement à la mise en place du RIFSEEP.

L'intervention du CDG31 est soumise à la signature d'une convention établie par ses services qui précise les conditions générales d'intervention ainsi que le tarif correspondant. L'accompagnement technique et méthodologique du CDG31 se décline comme suit :

- aide à la mise en place des critères
- accompagnement à la cotation des postes
- aide à l'élaboration des groupes de fonctions
- accompagnement à la définition de l'expérience professionnelle
- réalisation de scénarios de simulations financières
- aide à l'élaboration d'un projet de délibération
- présentation aux agents et/ou aux élus

M. le Maire informe l'Assemblée que le coût forfaitaire de la mission pour Montrabé est de 3.926 €.

Le Conseil municipal,
après en avoir délibéré,
à l'unanimité,

- approuve le cahier des charges de l'intervention,
- autorise M. le Maire ou son représentant à signer la convention afférente,
- précise que les crédits correspondants seront prévus au budget de l'exercice 2022

8. Modification de postes

Rapporteur : M. le Maire

Pour tenir compte des évolutions dans l'organisation et la répartition des effectifs, il est régulièrement proposé au Conseil municipal de modifier les postes créés au sein de la collectivité.

Faisant à deux remplacements d'agents, il convient de procéder aux modifications suivantes :

| Situation antérieure | Situation nouvelle | Objet | Service |
|---|--|-------------------|----------------|
| Adjoint administratif – 28h | Adjoint administratif – 28 h - CDD 1 an | Départ de l'agent | Point familles |
| Educateur de jeunes enfants – 35h - CDD | Educateur de jeunes enfants – 35h - Titulaire | Départ de l'agent | Crèche |

Le Conseil municipal,
vu la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 34,
après en avoir délibéré,
à l'unanimité,
- décide la modification des postes visés ci-dessus.

9. Recours à l'apprentissage

Rapporteur : M. le Maire

Présentation du dispositif

Le code du travail définit le contrat d'apprentissage comme un contrat de travail d'un type particulier (voir article L.6221-1 du code du travail) :

- particulier quant à son objet puisqu'il permet aux jeunes d'acquérir simultanément une expérience professionnelle pratique en collectivité ainsi qu'une formation théorique sanctionnée par un diplôme ;
- particulier quant aux intéressés puisque le jeune doit répondre à des conditions d'âge, de scolarité et d'aptitude, et la collectivité doit désigner un maître d'apprentissage ;
- particulier quant à son exécution puisque l'apprenti bénéficie de conditions de travail aménagées lui garantissant plus de protection, et l'employeur bénéficie d'incitations notamment financières.

Pour bénéficier du dispositif, l'apprenti doit répondre à des conditions d'âge. Avant la loi du 5 septembre 2018, le jeune devait avoir entre 16 ans et 25 ans au plus au début du contrat. La loi Avenir professionnel a reculé l'âge limite en la fixant à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

Il existe des cas où cette limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents,
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci,
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue.

Est maintenue la possibilité pour les jeunes ayant 15 ans au terme de l'année civile de bénéficier d'un contrat d'apprentissage sous deux conditions :

- avoir accompli la scolarité au collège,

- être inscrits à une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (article L.6222-1 du code du travail).

Mise en œuvre

Durée du contrat

Dans le secteur public, le contrat d'apprentissage est conclu obligatoirement pour une durée limitée (L6227-2).

Il s'agit d'un contrat conclu entre un apprenti, ou son représentant légal, et un employeur, dans lequel se dernier s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie dans la collectivité locale ou l'établissement public et pour partie dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

L'apprenti, quant à lui, s'engage en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat, à suivre cette formation et à se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat (voir article L.6221-1 du code du travail).

Le contrat d'apprentissage s'articule autour de 3 éléments :

- une expérience pratique dans une collectivité locale ou dans un établissement public en tant que salarié,
- une formation théorique dans un établissement spécialisé : un centre de formation d'apprentis (CFA),
- le passage obligatoire d'un diplôme.

La loi Avenir professionnel a modifié la durée minimale du contrat d'apprentissage qui passe de 1 an à 6 mois. En revanche, la durée maximale du contrat demeure de 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L.6222-11 du code du travail.

Temps de travail

Les apprentis sont tenus de respecter la durée légale de travail (35 heures) et l'horaire collectif en vigueur au sein du service qui l'accueille.

Pour les apprentis de moins de 18 ans, les heures supplémentaires ne sont pas autorisées. En effet, l'article L.3162-1 alinéa 1 du code du travail dispose : « Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine ».

Pour les apprentis de plus de 18 ans, il n'y a pas de spécificité et le régime de droit commun s'applique : les heures supplémentaires sont autorisées dans la limite de 48 heures de travail total sur une semaine ou 44 heures en moyenne de travail total sur une période de 12 semaines.

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprentis. Ils bénéficient des congés payés selon les mêmes modalités que l'ensemble des agents, ainsi que des jours fériés. Ils ont également droit aux autorisations spéciales d'absence, selon les mêmes modalités que les agents de droit public. Lorsqu'en fin de contrat l'apprenti n'a pas pris ses congés, en tant qu'agent de droit privé, il bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Pour préparer leurs examens, les apprentis ont droit à un congé spécial de 5 jours ouvrables. Pendant ce congé, le salaire est maintenu (voir article L.6222-35 du code du travail). Ce congé ne relève pas des congés annuels ou du temps de formation. Il doit intervenir dans le mois qui précède les épreuves de l'examen préparé.

Rémunération

Les modalités de rémunération des apprentis du secteur public sont alignées sur le droit commun prévu par les articles L 6222-27 et suivants, et l'article D 6222-26 du code du travail.

L'article L 6222-27 du code du travail dispose : « Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. ».

L'article L 6222-29 du code du travail prévoit qu'un décret « détermine le montant du salaire prévu à l'article L 6222-27 et les conditions dans lesquelles les avantages en nature peuvent être déduits du salaire. ».

Ce décret en question est l'article D. 6222-26 du code du travail.

Il en résulte les minimas de rémunération des apprentis dans la fonction publique territoriale suivants :

| Age de l'apprenti | 1 ^{ère} année | 2 ^{ème} année | 3 ^{ème} année |
|-------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| De 16 à 17 ans | 27% | 39% | 55% |
| De 18 à 20 ans | 43% | 51% | 67% |
| De 21 à 25 ans | 53% | 61% | 78% |
| 26 ans et plus | 100% | 100% | 100% |

L'apprentissage à Montrabé

A ce jour, la commune n'accueille pas d'apprenti.

Cependant, de nombreuses sollicitations parviennent régulièrement en mairie, dans tous les domaines de compétences.

Afin de pouvoir, le cas échant, saisir une opportunité qui correspondrait à un besoin de la Commune, il est proposé de prévoir une délibération d'ordre général permettant l'accueil d'apprentis au sein des services de la Commune.

Il appartient au Conseil municipal de délibérer pour recourir à l'apprentissage dans la collectivité et fixer le nombre maximal de contrats d'apprentissage pouvant être en cours simultanément.

Vu l'organisation de la collectivité, il est proposé de limiter ce nombre à 4, qui pourraient être répartis entre les services, en tant que de besoin.

En application de ce dispositif, le Comité technique sera sollicité chaque année pour examiner un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage.

Le Conseil municipal,

vu le code du travail, en particulier les articles L. 6221-1 et L 6227-2,

après en avoir délibéré,

à l'unanimité,

- décide le recours à l'apprentissage,
- décide d'ouvrir simultanément au maximum 4 postes pouvant accueillir des apprentis,
- donne mandat à M. le Maire ou son représentant afin de conclure toute convention d'apprentissage sur cette base.

10. Débat sur la protection sociale complémentaire des agents

Rapporteur : M. le Maire

La protection sociale complémentaire est une couverture sociale apportée aux agents en complément de celle prévue par le statut de la fonction publique et de celle de la sécurité sociale.

Elle couvre :

- les risques d'atteinte à l'intégrité physique et à la maternité : on parle alors de risque « santé » ou complémentaire maladie.
- les risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité ou le décès : il est alors question de risque « prévoyance » ou de couverture « maintien de salaire ».

Jusqu'alors facultative, la participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire de ses agents devient obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2022.

En effet, prise sur le fondement de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale

complémentaire dans la fonction publique oblige, à compter du 1^{er} janvier 2022, les employeurs publics territoriaux à participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Qualifiée d'avancée majeure pour les agents publics par la ministre de la transformation et de la fonction publique, cette ordonnance impose aux employeurs publics locaux, de financer la protection sociale complémentaire de leurs agents :

- pour le risque « Santé » : à hauteur de 50% du montant nécessaire à la couverture de garanties minimales qui sera défini par décret,
- pour le risque « Prévoyance » : à hauteur de 20% d'un montant de référence également fixé par décret.

Par principe, ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2022. Néanmoins, pour les communes qui ne disposent pas à ce jour de convention de participation, cette obligation ne s'imposera qu'à compter du 1^{er} janvier 2026 pour la « santé » et du 1^{er} janvier 2025 pour la « prévoyance ».

I. LES ENJEUX DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

La protection sociale complémentaire constitue une opportunité pour les employeurs publics territoriaux de valoriser leur politique de gestion des ressources humaines.

En effet, il ne s'agit pas d'y voir qu'une dépense de fonctionnement supplémentaire mais surtout une opportunité de valoriser les agents en prenant soin d'eux.

En ce sens, il convient de rappeler que conformément à l'article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, « les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

Ainsi, cette réforme qui s'impose doit être considérée comme un investissement dans le domaine des ressources humaines, et notamment :

- une amélioration de la performance des agents : certains agents retardent des soins importants pour leur santé en l'absence de protection sociale complémentaire. Leur santé peut ainsi se dégrader rapidement. L'absentéisme engendrera des coûts supérieurs aux aides apportées aux agents pour souscrire à des assurances complémentaires. La protection sociale complémentaire permet de faciliter le retour en activité de l'agent et limiter les coûts directs (contrats d'assurance statutaire, remplacements) et indirects (perte de qualité du service, surcharge de travail pour les agents en poste...).
- une source de motivation : le « salaire social », sous forme de diverses actions sociales telles que les titres restaurant, et la prise en charge d'une partie des cotisations aux contrats d'assurances complémentaires favorisent la reconnaissance des agents, permet de les aider dans leur vie privée et de développer un sentiment d'appartenance à la collectivité.
- un élément favorisant le recrutement : l'employeur territorial ne doit pas être en décalage par rapport à ses homologues. Une uniformisation des avantages sociaux devient de plus en plus nécessaire pour faciliter les mobilités de personnel entre les différentes collectivités et établissements publics.
- un nouveau sujet de dialogue social : l'essentiel est d'engager une réflexion sur les conditions de travail et les risques professionnels. Il ne faut pas se cantonner à un débat financier sur le coût de ce dispositif. Une forte participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire peut être un levier de négociation, notamment dans le cadre des 1607 heures.

II. RAPPEL DU DISTINGUO ENTRE LA PROTECTION SOCIALE STATUTAIRE ET LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

La protection sociale statutaire

La protection sociale statutaire est prévue par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dont l'article 21 dispose que « les fonctionnaires ont droit à [...] des congés pour raison de santé ; des congés de maternité et des congés liés aux charges parentales [...] ».

La protection statutaire des agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) est 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 un fonctionnaire, en cas de maladie ordinaire, il est rémunéré 3 mois à 100% puis 9 mois à 50% ;
-pour un agent contractuel de droit public, sous réserve de son ancienneté, en cas de maladie ordinaire, après 4 mois de service fait, il a droit à 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi-traitement.

Pour éviter ces difficultés notamment financières, les agents publics ont fort intérêt à s'assurer personnellement pour profiter d'une protection sociale complémentaire.

La protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire est une couverture sociale apportée aux agents publics qui vient en complément de celle prévue par le statut de la fonction publique et de celle 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 ».

III. PRESENTATION DES PROTECTIONS « PREVOYANCE » ET « SANTE »

La protection du risque « santé »

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

Ces garanties sont au minimum celles définies au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale :

1° La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale,

2° Le forfait journalier d'hospitalisation,

3° Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

Rappel : à compter de 1er janvier 2026, la participation financière de l'employeur ne pourra pas être inférieure à 50% d'un montant fixé par décret. En revanche, rien n'empêchera un employeur public de participer au-delà de ce montant minimum. La seule limite est que le montant de la participation ne peut excéder le montant de la cotisation ou de la prime qui serait due en l'absence d'aide.

A ce jour, le décret fixant le montant minimal n'est pas paru. Néanmoins, le montant de référence devrait être de 30 euros, soit une participation minimale de 15 € par mois et par agent.

La protection du risque « prévoyance »

Elle concerne la couverture complémentaire des conséquences essentiellement pécuniaires liées aux risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès des agents publics.

Rappel : à compter de 1er janvier 2025, la participation financière de l'employeur ne pourra pas être inférieure à 20% d'un montant fixé par décret. En revanche, rien n'empêchera un employeur public de participer au-delà de ce montant minimum. La seule limite est que le montant de la participation ne peut excéder le montant de la cotisation ou de la prime qui serait due en l'absence d'aide.

A ce jour, le décret fixant le montant minimal n'est pas paru. Néanmoins, le montant de référence devrait être de 27 euros, soit une participation minimale de 5,40 € par mois et par agent.

IV. LES DIFFERENTS MODES DE PARTICIPATION

Afin de pouvoir participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents, les employeurs publics ont plusieurs voies :

- soit de conclure, dans le respect de la procédure, et notamment de mise en concurrence, des contrats directement avec les organismes de protection sociale complémentaire,
- soit de participer à la convention labellisée souscrite par l'agent,
- soit de passer une convention avec le centre de gestion.

M. le Maire invite les membres du Conseil Municipal à s'exprimer.
A l'issue, le Conseil prend acte du fait que le débat a eu lieu.

Plus personne ne demandant la parole, la séance est levée à 21h40.

La prochaine réunion du Conseil municipal est prévue le mercredi 30 mars 2022, à 20h30.