

REUNION DU 14 FEVRIER 2022 A 19 H 00

L'an deux mil vingt deux, le quatorze février à dix neuf heures, le Conseil Municipal légalement convoqué s'est réuni à la mairie en séance publique sous la présidence de Monsieur RONGRAIS Max, Maire.

Etaient Présents : M. RONGRAIS Max, M. LAROCHE Pierre, Mme DESBARATS Martine, Mme VALLET Audrey, BELLENCONTRE Dominique, Mme GILLOT-AZZALI Bernadette, M. BARBE Daniel, M. FIGUER Guillaume, M. FRICHOT Pascal, M. LHUILLIER Patrice, Mme BARLOT Sophie et M. GODOU Cédric.

Etaient absents excusés : M. BLANQUET Laurent, Mme ESPRIT Françoise et Mme POCHON Carole-Anne.

DELIBERATION N° 01/2022 CONCERNANT L'AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE RISQUE PREVOYANCE :

Monsieur Le Maire informe les membres du Conseil Municipal que la compagnie d'assurances CNP Assurances a résilié, à titre conservatoire, la convention de participation protection sociale Risque Prévoyance, avec effet au 1^{er} janvier 2022 et qu'elle a proposé le maintien de la convention sous condition d'une augmentation des taux négociés à hauteur de 35 %, au lieu de 50 % demandés initialement par l'assureur.

Cela a pour conséquence, que les primes payées par les agents sont donc augmentées de façon très significative.

Pour mémoire, tarifs 2019 à 2021 :

	Assiette de cotisations	Niveau d'indemnisation	Tarifs 2019 à 2021	Niveau d'indemnisation	Tarifs 2019 à 2021
Incapacité	TBI + NBI ou TBI + NBI + RI	90 %	0.88	95 %	0.99
Incapacité/ Invalidité	TBI + NBI ou TBI + NBI + RI	90 %	1.46	95 %	1.64
Incapacité/ Invalidité/ Perte de retraite	TBI + NBI ou TBI + NBI + RI	90 %	1.85	95 %	2.08
Décès/PTIA	TBI + NBI ou TBI + NBI + RI	100 %	0.31		

Tarifs impactés par l'augmentation de 35 % sauf décès et PTIA, à compter du 1^{er} janvier 2022 :

	Assiette de cotisations	Niveau d'indemnisation	Tarifs 2022	Niveau d'indemnisation	Tarifs 2022
Incapacité	TBI + NBI ou TBI + NBI + RI	90 %	1.19	95 %	1.34
Incapacité/ Invalidité	TBI + NBI ou TBI + NBI + RI	90 %	1.97	95 %	2.21
Incapacité/ Invalidité/ Perte de retraite	TBI + NBI ou TBI + NBI + RI	90 %	2.50	95 %	2.81
Décès/PTIA	TBI + NBI ou TBI + NBI + RI	100 %	0.31		

Considérant que l'avenant au contrat d'assurance prévoyance complémentaire a été signé avec la compagnie d'assurances CNP Assurances afin d'assurer la continuité et la pérennité des garanties.

Monsieur Le Maire propose au Conseil Municipal d'augmenter le montant de la participation financière de la commune pour la prévoyance maintien de salaire des agents.

L'augmentation de cette participation financière doit être fixée par l'organe délibérant, après avis du Comité Technique.

Vu l'avis du Comité Technique réuni en date du 11/01/2022 ;

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide :

- D'augmenter le montant de la participation pour la prévoyance maintien de salaire, par agent et par mois, comme suit :

- Pour les agents percevant une rémunération calculée sur un indice Brut inférieur à l'Indice Brut 460 : 31 €

- Pour les agents percevant une rémunération calculée sur un Indice Brut supérieur ou égal à l'Indice Brut 460 : 40 €

Les montants sont fixés pour chaque emploi sur la base d'un équivalent temps complet.

Le montant de la participation ne doit pas dépasser le montant total de la cotisation de l'agent.

- D'inscrire les crédits nécessaires aux budgets correspondants.

DELIBERATION N° 02/2022 CONCERNANT LE PROJET DE 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.

Le Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents a précisé ces possibilités.

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 (maintien de salaire, invalidité, décès) 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 (mutuelles santé pour lunettes, médicaments ...) 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, ce qui est le cas du Centre de Gestion de l'Eure, en ce qui concerne la prévoyance maintien de salaire (2019-2024) les dispositions de l'ordonnance ne seront applicables qu'au terme de ladite convention.

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 l'agent, 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 existantes et concourt à limiter la progression de l'absentéisme.

Selon un baromètre IFOP pour la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) de décembre 2020, basé sur 301 collectivités et EPCI interrogés, 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).

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 (<i>Infirmière, kiné, orthophoniste...</i>)	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 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 semble-t-il sans mandat préalable, une enquête auprès des employeurs locaux devra 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 en santé et en prévoyance.

Ils pourraient alors être amenés à conduire 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 devraient être 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 27 a conclu le 1^{er} janvier 2019, pour 6 ans avec SOFAXIS/CNP, une convention de participation portant uniquement sur le risque « prévoyance » au profit des seules collectivités lui ayant donné mandat.

A titre informatif, sur les 270 collectivités ayant mandaté le CDG, 200 collectivités ont finalement adhéré afin que leurs agents bénéficient du contrat groupe « prévoyance », ce qui représente à ce jour 3033 agents.

Les collectivités et établissements concernés, pourront adhérer à la nouvelle convention de participation soit au terme de la convention actuelle, soit en résiliant de façon anticipée la convention actuelle.

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

DISPOSITIF EXISTANT POUR LE RISQUE SANTE :

La collectivité ne participe pas actuellement à la protection sociale complémentaire de ses agents pour le risque « Santé ».

PERSPECTIVE POUR LE RISQUE SANTE :

La collectivité serait susceptible :

- d'adhérer à la convention de participation qu'envisagent de mettre en place les Centres de Gestion Normands pour le risque « Santé » à compter du 1^{er} janvier 2023 ; ceci, sous réserve d'être satisfait des résultats de la mise en concurrence, soit à la date d'entrée en vigueur de l'obligation de participation le 1^{er} janvier 2026.
- de participer à des contrats labellisés à compter du 1^{er} janvier 2023, soit à la date d'entrée en vigueur de l'obligation de participation le 1^{er} janvier 2026.

DISPOSITIF EXISTANT POUR LE RISQUE PREVOYANCE MAINTIEN DE SALAIRE :

La collectivité participe actuellement à la protection sociale complémentaire de ses agents pour le risque « Maintien de salaire ».

Une convention de participation proposée par le CDG 27 a déjà été mise en place depuis le 1^{er} janvier 2019 pour 6 ans (2019-2024), laquelle sera renouvelée à la date d'entrée en vigueur de l'obligation de participation le 1^{er} janvier 2025.

Actuellement le montant de la participation pour la prévoyance maintien de salaire est avec SOFAXIS/CNP et est fixé, par agent et par mois, comme suit :

- Pour les agents percevant une rémunération calculée sur un indice Brut inférieur à l'Indice Brut 460 : 31 €
- Pour les agents percevant une rémunération calculée sur un Indice Brut supérieur ou égal à l'Indice Brut 460 : 40 €

Les montants sont fixés pour chaque emploi sur la base d'un équivalent temps complet.

Le montant de la participation ne doit pas dépasser le montant total de la cotisation de l'agent.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, le Conseil Municipal de SAINTE-MARTHE :

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)

DELIBERATION N° 03/2022 CONCERNANT LE PROJET EOLIEN DE LA COMMUNE DE BUREY :

Monsieur le Maire informe les Conseillers Municipaux que la commune de Louversey a émis le souhait de consulter, à titre indicatif, les communes avoisinantes quant à la réalisation d'un éventuel futur projet éolien sur son territoire.

Le Conseil Municipal de Sainte-Marthe, après en avoir délibéré, à l'unanimité, émet un avis défavorable à cette éventuelle installation d'éoliennes sur la commune de Louversey ; considérant les inconvénients suivants :

- Les effets néfastes sur la santé des habitants,
- Les nuisances sur le voisinage,
- Les dépréciations immobilières,
- L'impact sur la faune et la flore,
- L'aspect esthétique et environnemental.

INFORMATIONS DIVERSES :

- Suite à la demande de subvention effectuée au titre du Plan de relance pour la restauration et l'aménagement de la mare, route de Collandres et dont le coût s'élève à 14 000 € H.T. ; Monsieur Le Maire informe les Conseillers Municipaux que le Conseil Départemental a décidé d'accorder une aide de 11 200 € au profit de la commune, ce que représente 80 % du montant H.T. des travaux.
- Suite à la demande de subvention réalisée au titre de la DETR 2022 pour l'installation d'un poteau incendie, route de Collandres, la commission doit se tenir prochainement.
- Le jury régional de la campagne euroise des villes et villages fleuris 2021 a confirmé la fleur qui avait déjà été attribuée et le renouvellement d'un versement à la commune d'un prix de fleurissement de 600 €.
- Les manifestations organisées pour le Téléthon 2021 ont rapporté la somme totale de 10 702,90 € au niveau communautaire dont 456 € pour le spectacle des frères Hugonnier réalisé à l'église de Sainte-Marthe ainsi qu'une subvention de 100 € octroyée annuellement par la commune.
- Une prochaine demande de subvention DETR sera faite concernant la défense incendie dans le centre bourg.
- Projet d'aire de covoiturage en réflexion dans la traversée de la commune sur la RD 140.
- Projet de mutualisation pour le balayage entre les communes de la Communauté de Communes du Pays de Conches avec regroupement sur 3 communes.
- Projet d'organisation d'un service civique sur les communes de la Communauté de Communes du Pays de Conches.
- Le terrain de la cour de la mairie étant assez vaste et peu boisé, il est projeté qu'un arbre soit planté à chaque naissance enregistrée sur la commune.
- La commission des chemins sera prochainement réunie pour l'étude des parcours des chemins de randonnée sur la commune.