

Enjeux

Sept 2011 > n°4

mutuels

de la protection sociale des agents territoriaux



Jean-Pierre Moreau
Président général de la MNT

Une étape

Le décret sur la participation employeur constituera une première étape pour améliorer la protection sociale des agents territoriaux.

Une étape certes importante, mais largement incomplète. Il est essentiel que les collectivités fassent le meilleur usage de ce texte. Pour améliorer la protection sociale de leurs agents, notamment de catégorie C, ou comme levier managérial, la participation est une opportunité à saisir.

Les mutuelles territoriales d'Uni-ter, rassemblant plus d'un agent sur deux, se sont battues pour qu'elle soit adaptée à vos spécificités, avec l'introduction d'une procédure plus simple, plus sécurisée, respectant les choix des agents : la labellisation.

Le défi sera de réussir votre participation, dans votre collectivité. Pour optimiser votre dispositif en fonction de vos objectifs, la MNT sera à vos côtés, comme elle l'a toujours été.

Nous continuerons aussi à nous battre pour pallier les lacunes persistantes de la protection sociale de nos collègues. Contrairement aux salariés du privé, ils ne bénéficient toujours pas d'une protection sociale complémentaire à caractère collectif et obligatoire, abondée par l'employeur et favorisée fiscalement.

Participation employeur : un enjeu majeur pour les collectivités

Le décret Fonction publique territoriale permettra prochainement aux collectivités locales de participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Un besoin vital en prévoyance

Le statut prévoit que les agents perdent la moitié de leur traitement au-delà de 3 mois d'absence pour raisons de santé. Cette carence statutaire menace une population très fragile, car aux revenus modestes (à peine supérieur à 1 400 € pour les agents de catégorie C). Or 60 % des agents n'ont pas de garantie maintien de salaire.

Une nécessité en santé

Nouvelles taxes, désengagement de l'assurance maladie, dérive des dépenses de santé : le budget santé des Français ne cesse de s'accroître. 9 agents territoriaux sur 10 estiment que leur budget santé a augmenté l'an dernier. Conséquence : 29 % déclarent avoir dû renoncer à des soins l'an dernier.

Agir sur l'absentéisme

Déjà élevé (plus de 8 %), l'absentéisme a repris sa marche en avant : + 15 % sur la période 2008-2010. Il génère non seulement des coûts pour la collectivité (8,4 % des frais de personnel) mais aussi une désorganisation des services. Et va continuer mécaniquement à croître avec le vieillissement des agents. Or les contrats maintien de salaire, non seulement protègent les agents, mais permettent de mettre en place une vraie politique de prévention et de retour durable au travail.

Développer le dialogue social

Les questions de protection sociale sont devenues un volet à part entière du dialogue social, qui permet de l'enrichir et de négocier au-delà des seules questions de traitement ou de conditions de travail. Il est d'ailleurs prévu que le comité technique soit consulté sur la participation.

Améliorer l'attractivité de la collectivité

Dans un contexte de recrutement de plus en plus concurrentiel de personnels qualifiés, la contribution de l'employeur à la protection sociale peut faire la différence. Environ huit agents sur dix (*) estiment d'ailleurs qu'elle serait de nature à renforcer l'attractivité de la collectivité.

*Enquête IFOP/MNT 2011

À retenir

- Les dispositifs de participation ne seront effectifs qu'après la parution de tous les arrêtés d'application du décret.
- Aujourd'hui, moins d'1 collectivité sur 5 participe. Plus de la moitié des entreprises le font...
- 90 % des agents souhaitent cette participation.

> De la loi au décret Fonction publique territoriale

La participation employeur est réservée aux contrats garantissant la mise en oeuvre de dispositif de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

Loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007

Elle autorise la participation financière des employeurs publics aux garanties de protection sociale complémentaire souscrites par leurs agents. Une période de flou juridique s'était instaurée depuis 2006, avec l'abrogation de l'arrêté Chazelle qui permettait aux collectivités de financer la protection sociale de leurs agents.

Loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels du 3 août 2009

Elle ajoute à la procédure de convention de participation la solution de la labellisation spécifique à la fonction publique territoriale.

Celle-ci permet aux agents de choisir parmi un éventail de contrats ou de règlements en matière de santé ou de prévoyance, labellisés au niveau national.

Décret Fonction publique territoriale 2011

Il définit les procédures et les modalités de la participation employeur dans les collectivités locales. Parution attendue prochainement.

Arrêtés d'application du décret

Le décret ne sera pleinement applicable, pour la labellisation comme pour la convention de participation, qu'à la date de publication de la première liste de contrats ou règlements labellisés, de façon à respecter l'égalité entre les deux procédures.

18 mois pour se mettre en règle

Un délai de 18 mois (à parution du décret) est accordé aux collectivités pour permettre la mise en conformité des dispositifs de participation préexistants.

Un dispositif à objectif solidaire

Il résulte d'une conjonction de textes législatifs adoptés depuis la loi du 2 février 2007 (article 22 bis du statut de la Fonction publique) qui permet aux personnes publiques de « contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent » ; cependant, cette participation « est réservée aux contrats ou aux règlements garantissant la mise en oeuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités ».

Après quatre ans de travail, le décret d'application pour les collectivités territoriales visé par cette loi doit être publié et prendra en compte certaines spécificités propres à la Fonction publique territoriale.

> Questions juridiques

Quelle est la nature juridique de la convention de participation ?

Contrairement à la labellisation qui garantit la liberté des agents, la conclusion d'une convention de participation implique la signature d'un contrat entre la collectivité et l'opérateur sélectionné après mise en concurrence.

Ce contrat n'est, toutefois, pas un marché public. La convention de participation ne répond en effet à aucun besoin de la collectivité et n'est pas conclue à titre onéreux.

Quel est le rôle des centres de gestion ?

Du fait de leur expertise en matière de ressources humaines, les centres de gestion auront à expliquer le dispositif tant au niveau juridique qu'au niveau managérial.

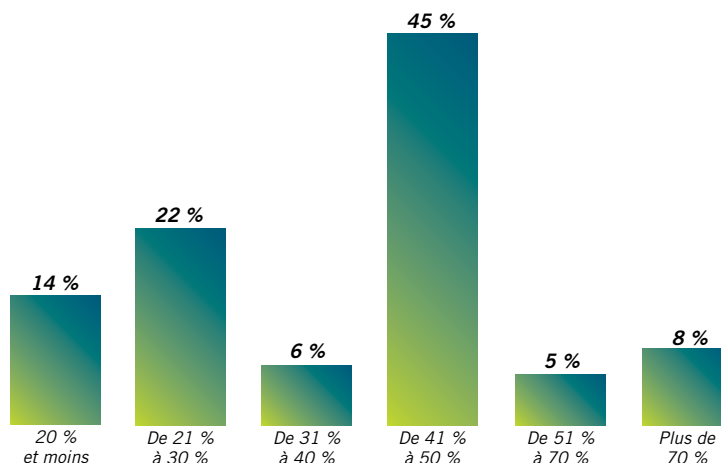
De plus, les centres de gestion peuvent être mandatés par les collectivités pour passer en leur nom et pour leur compte une convention de

participation. Une telle convention constituant un simple mécanisme permettant le versement d'une aide publique, sa conclusion est subordonnée à une décision, préalable, de la collectivité de verser une telle aide, de retenir la procédure d'appel

à concurrence et de mandater le centre de gestion.

Dès lors que la loi prévoit deux dispositifs (labellisation et convention de participation), il revient à chaque collectivité de décider de la procédure appliquée.

Question : A quelle hauteur en pourcentage estimez-vous que votre collectivité doit participer à votre complémentaire santé ?



Moyenne avril 2011 : 43 %

*Enquête IFOP/MNT 2011 auprès de 800 agents de collectivités locales

> Deux procédures : labellisation et convention de participation

Le projet de décret (tel qu'il existait en 2010) ⁽¹⁾ ouvre une option entre deux procédures pour mettre en œuvre la participation. Explications et mode d'emploi.

En plus de la procédure déjà appliquée dans les ministères dite de « **convention de participation** » (conclue avec un opérateur sélectionné après mise en concurrence), une procédure alternative a été créée sous l'impulsion des mutuelles territoriales avec l'appui des organisations syndicales

: **la labellisation**, qui est adaptée à la diversité et à la multiplicité des collectivités et des opérateurs. Les collectivités locales pourront alors choisir entre les deux procédures, après avoir consulté les représentants des agents. Ces deux procédures ont cependant **toutes deux pour objectif et légitimité**

de poursuivre un objectif social (voir ci-contre) justifiant le versement d'une participation (**aucune procédure de mise en concurrence ne peut être engagée si elle n'a pas pour objet d'accorder une participation**). Celle-ci pourra être versée aux agents ou par l'entremise des opérateurs.

La labellisation

- L'employeur n'a aucune procédure de sélection à mettre en place ; il n'est pas non plus responsable de l'application ni de la vérification des critères de solidarité justifiant la participation, tâches qui incombent aux opérateurs dans le cadre de la procédure de labellisation nationale.

- Tous les organismes d'assurance peuvent demander la labellisation d'un contrat ou d'un règlement destiné aux agents territoriaux, en santé ou en prévoyance ; les contrats sont labellisés pour trois ans.

- Chaque agent choisit librement la protection lui convenant le mieux parmi les garanties labellisées nationalement, et en conserve le bénéfice

en cas de mobilité puisque le contrat n'est pas spécifique à sa collectivité ; seule la participation diffère alors, selon la collectivité d'emploi.

- L'employeur ne peut participer qu'à ces seules garanties labellisées, l'agent devant attester lui-même auprès de son employeur de son adhésion à l'une de ces garanties.

La convention de participation

- Si l'employeur entend sélectionner un seul opérateur, il peut engager une procédure spécifique d'appel à concurrence définie par le décret (ce n'est pas un marché public) ; le contrat ou règlement ainsi sélectionné bénéficiera dès lors de l'exclusivité de sa participation.

gorielle, intergénérationnelle...), respecter *a minima* les critères de solidarité fixés par le décret (santé), et être complémentaire avec les dispositions du statut de la fonction publique territoriale (prévoyance).

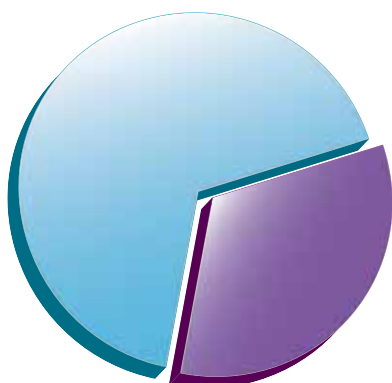
- Une convention de participation est ensuite signée pour six ans avec l'organisme choisi ; pour la prévoyance, les agents disposent de six mois pour adhérer librement au contrat ou règlement, qui seul ouvre droit à la participation de l'employeur ; un contrôle est effectué tous les trois ans sur l'effectivité des transferts de solidarité.

- Les retraités doivent pouvoir bénéficier de la convention de participation conclue par leur dernier employeur si elle concerne la santé ; ils ne touchent pas directement de participation financière, mais bénéficient des mécanismes de solidarité mis en place, en adhérant au contrat ou règlement sélectionné ; leur information sur l'existence d'une convention de participation les concernant est assurée par la CNRACL ou l'IRCANTEC.

⁽¹⁾ Source : projet publié par la Gazette des Communes en décembre 2010

Question : S'agissant de votre complémentaire santé, si votre collectivité participe au financement, quelle opinion se rapproche le plus de la vôtre ?

Vous souhaitez pouvoir choisir librement votre complémentaire santé
67 %



Vous êtes disposé à laisser à votre collectivité le choix de votre complémentaire santé
33 %

*Enquête IFOP/MNT 2011 auprès de 800 agents de collectivités locales

Quelle procédure choisir ?

Chaque collectivité choisit la procédure qui lui convient le mieux, et peut même utiliser les deux de façon distincte selon les risques.

La MNT préconise la labellisation pour la santé afin de respecter le libre choix des agents et de préserver les dispositifs de solidarité mutualiste existants (notamment avec les retraités), et la convention de participation pour la prévoyance, car la mutualisation la plus large est importante pour assurer ce risque qui est par ailleurs directement lié aux responsabilités de l'employeur.

> Réussir sa participation : l'accompagnement MNT

La participation employeur est une démarche globale. Pour porter tous ses fruits, elle doit s'inscrire dans une politique forte de protection sociale et de dialogue social, à partir d'objectifs précis pour chaque collectivité. D'où la nécessité de bénéficier d'un accompagnement expert, celui du spécialiste de la participation employeur.

Construire une politique de protection sociale

La participation de l'employeur relève d'une véritable politique de protection sociale avec des objectifs précis pour chaque collectivité.

Pour optimiser sa participation, il faut donc opter pour les dispositifs et les modalités qui vont le mieux servir ses objectifs.

Le projet, et c'est essentiel, doit tout d'abord s'inscrire dans la durée. Mais surtout, il faut l'intégrer dans une vision globale. C'est en agissant à la fois en matière de protection sociale et de santé au travail, que les collectivités pourront agir sur les risques socio-professionnels pesant sur leurs agents. En ce sens, la participation employeur offre aux collectivités l'opportunité de construire une véritable politique de protection sociale.

MNT, un acteur majeur de la participation

Présente et active, avec Uni-ter et les organisations syndicales, tout au long de la phase d'élaboration du décret, la MNT a été le principal promoteur de la participation.

Ainsi, elle connaît en profondeur les différents dispositifs de participation et en maîtrise parfaitement toutes les modalités juridiques, techniques, financières et managériales.

Un accompagnement expert

Pour les aider à réussir leur participation, la MNT accompagne les employeurs territoriaux pour identifier, choisir et mettre en place les dispositifs les plus adaptés à leur collectivité et aux profils de leurs agents.

Ces dispositifs découlent de leurs objectifs définis préalablement grâce à un questionnement méthodique et complet :

- A quelle couverture participer ?
- Quelle procédure mettre en œuvre ?
- Quelles modalités de versement choisir ?

A partir de vos besoins, la MNT vous propose les meilleures solutions et élabore avec vous des simulations budgétaires.

N°1 de la fonction publique territoriale

16 000 collectivités locales accompagnées

750 000 adhérents en santé et en maintien de salaire

83 sections départementales / 8 500 correspondants en collectivités

L'expertise territoriale

La MNT n'est pas un assureur comme un autre. Créée et administrée par des territoriaux, elle connaît bien le statut et les spécificités des collectivités.

N°1 en santé et en maintien de salaire, elle accompagne 16 000 collectivités. Elle leur propose des projets solidaires qui s'inscrivent dans la durée.

Notre objectif est d'offrir des couvertures de qualité aux agents, mais aussi d'agir avec les collectivités en matière de santé au travail pour faire reculer les risques socio-professionnels pesant sur les agents : actions de prévention, dispositifs favorisant le retour au travail durable.



Rencontrer un
conseiller MNT pour
étudier les solutions
adaptées à votre
collectivité :

0 980 980 210
(prix d'un appel local)

Tout savoir sur la participation (cadre juridique, historique, projet de décret, accompagnement...). Plus sur :

www.mnt.fr/collectivites

