

Réforme de la **protection sociale complémentaire**

FIDÈLES À NOS ENGAGEMENTS

Nous étions là il y a plus de 50 ans pour mettre en place les premières complémentaires santé et prévoyance des agents territoriaux.

Nous étions là en 2011 pour accompagner l'évolution du cadre juridique de la protection sociale complémentaire des agents.

Nous sommes toujours là aujourd'hui pour vous expliquer les impacts de l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique.



Retrouvez le « Décryptage des nouvelles obligations de l'employeur public territorial »

sur collectivites.mnt.fr

ou appelez nous au **09 980 980 210**
(prix d'un appel local) Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30.



Agence MNT Thorigné-Fouillard
Village des collectivités
1 avenue de Tizé CS 23610
35236 Thorigné-Fouillard Cedex



LA REVUE DES MAIRES RURAUX D'ILLE-ET-VILAINE



Loi de Transformation
**DE LA FONCTION
PUBLIQUE**

AMR35

N°13

www.mairesruraux35.fr
facebook.com/Association.des.Maires.Ruraux.35/



ÉDITO



Nous voici en 2022 et la crise sanitaire est toujours présente. Avec de simples moyens et un niveau d'informations pas toujours à la hauteur de nos attentes, les élus locaux, comme à l'accoutumée, tentent d'apporter des réponses concrètes aux habitants. Oui, il y a beaucoup de travail mais nous restons mobilisés pour nos communes. L'association des Maires Ruraux d'Ille et Vilaine vous remercie pour votre engagement. L'année 2021 aura été une année record avec 197 communes adhérentes, en espérant battre ce nombre une fois de plus en atteignant les 200 communes cette année. Nous vous remercions de votre confiance, de votre soutien.

Restons solidaires et convaincus de l'importance de nos communes.

Gardons nos forces et notre bon sens.

Vive La RURALITE.

Louis Pautrel

DATE À RETENIR

La formation finance qui aura lieu le **5 Mars 2022 de 8h15 à 12h15 dans la salle polyvalente de FEINS**. Présentation du programme :

- Quelles évolutions à prévoir du contexte macroéconomique pour les finances locales ?
- Réforme de la taxe d'habitation : quels enseignements ?
- L'évolution des donations d'Etat en 2022, communes protégées, communes concernées
- Les perspectives à moyen terme et la révision des indicateurs de ressources

Loi de Transformation de la Fonction Publique

La loi de transformation de la Fonction Publique a pour but d'adapter aux exigences contemporaines auxquelles sont confrontés les administrations et collectivités territoriales. Cette réforme est une volonté de modernisation qui se traduit par de nouvelles souplesses accordées aux employeurs, élus et encadrants publics, en matière de recrutement et de gestion de leurs équipes, et par la simplification des conditions d'exercice du dialogue social.

De nouvelles offres de perspectives d'évolution professionnelles seront proposées aux agents publics, dans le but d'améliorer les conditions de travail et de renforcer l'égalité professionnelle.

La loi a trois objectifs :

1. GESTION PLUS SIMPLE ET SOUPLE DES RESSOURCES HUMAINES

• **Pour qui** : Pour les élus et encadrants publics, les agents et les usagers

• **Pourquoi** : Le but est de donner plus de confiance et d'autonomie aux employeurs publics, et mieux répondre aux besoins de compétences au sein des services publics pour fluidifier le dialogue social

• **Comment** :

- Création d'un comité social
- Suppression de l'examen préalable
- Harmonisation du temps de travail avec le privé (1 607 h/an)
- Versement de primes d'intéressement
- Recours au contrat sur les emplois permanents
- Création d'un contrat de projet pour les besoins ponctuels
- Organisation de concours nationaux pour que les agents puissent choisir leurs affectations locales
- Négociation des conditions d'exercice des services publics locaux pour assurer la continuité des services publics essentiels en cas de grève

2. DE NOUVEAUX DROITS POUR LES AGENTS

• **Pour qui** : Pour les fonctionnaire, les agents en CDI et CDD et les apprentis

• **Pourquoi** : Pour que les agents des trois versants de la fonction publique bénéficient des mêmes droits que les salariés du secteur privé, améliorer leurs conditions de travail et favoriser leur évolution professionnelle. Leurs situations personnelles qui peuvent affecter le bon déroulement de leurs carrières seront prises en compte, afin de valoriser le mérite individuel et collectif de chaque agent

• **Comment** :

- Création d'un dispositif de rupture conventionnel pour les agents en CDI et à titre expérimental pour les fonctionnaires
- Prime de précarité étendue aux agents en CDD dont le contrat et la rémunération ne sont pas supérieur à 1 an et 3 000€ brut /mois
- Les proches aidants auront la possibilité de bénéficier d'un congé d'une durée max. D'un an et fractionnable
- Les créateurs d'entreprises pourront cumuler leur emploi et leur projet pendant une durée maximale de 4 ans contre trois auparavant
- Des indemnités de départ volontaires seront versées aux agents qui souhaitent s'orienter vers le privé
- Priorité d'affectation locale : même si leur poste est supprimé, l'agent pourra continuer à travailler dans le même département

3. UNE FONCTION PUBLIQUE PLUS EXEMPLAIRE

• **Pour qui** : Pour les citoyens et les usagers, les employeurs publics, les agents, les apprentis et les candidats à l'accès à la formation publique

• **Pourquoi** : Afin de responsabiliser les employeurs publics, répondre aux attentes de transparence des citoyens, renforcer l'égalité professionnelle et accompagner les agents les plus fragiles dans le bon déroulement de leur carrière

• **Comment** :

- Renforcement des contrôles déontologiques à l'entrée de la fonction publique grâce à un examen des dossiers des candidats aux plus hauts postes à responsabilité par la HATVP
- Systématisation de la publication de la somme des 10 plus hautes rémunérations aux agents des ministères, intercommunalités de plus de 80 000 habitants et des plus gros établissements hospitaliers
- Rapport du Gouvernement chaque année au Parlement dans lequel figureront les plus hautes rémunérations pratiquées dans les trois versants de la fonction publique ;
- En luttant contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à travers l'égal accès aux emplois de direction et aux promotions, le maintien des primes pendant le congé maternité ou la déclinaison, dans chaque administration, d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle
- En offrant de nouvelles garanties aux agents en situation de handicap telles que le dispositif spécifique de promotion et la portabilité des aménagements de poste en cas de mobilité ;
- En favorisant l'évolution de carrière des agents confrontés à des situations d'usure professionnelle ;
- En supprimant les obstacles juridiques et financiers au développement de l'apprentissage dans la fonction publique.

Ordonnance relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

CE QUI CHANGE FONCTION

L'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique a été publiée le 18/02/2021. Concernant l'employeur public territorial, elle prévoit une obligation de prise en charge, sur la base d'un montant de référence qui sera fixé par décret d'une partie du coût de cette Protection Sociale Complémentaire (PSC).

PRÉVOYANCE : Au moins 20 % de prise en charge au plus tard le 1er janvier 2025

SANTÉ : Au moins 50 % de prise en charge au plus tard le 1er janvier 2026

LES CENTRES DE GESTION

Les centres de gestion ont désormais l'obligation, s'il y a mandatement des la part des collectivités territoriales qui leurs sont affiliés de conclure des conventions de participation en matière de PSC. L'adhésion à ces conventions reste facultative pour les collectivités territoriales et doivent faire l'objet d'une délibération.

COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS : négociation et signature d'accords collectifs avec le comité social territorial du CDG

COLLECTIVITÉS DE PLUS DE 50 AGENTS : accords collectifs négociés au sein de la collectivité avec les organisations syndicales représentées au comité social territorial de la collectivité

Inégalités du monde rural : les Transports Médicaux

Beaucoup de patients du monde rural ne disposent pas des mêmes facilités de transport que ceux du monde urbain. Entre déserts médicaux et regroupement hospitaliers, les territoires ruraux sont impactés. Les temps d'intervention sont plus longs, malgré des taux d'interventions équivalents. Même dans les départements ruraux les plus isolés, à la population vieillissante, le problème des transports médicaux est peu étudié. L'AMRF publie une étude à ce sujet dans leur édition de mai 2021.

TEMPS D'INTERVENTION :

En 2019, le temps d'intervention de secours à la personne était de 11 minutes et 4 secondes à l'échelle nationale, contre 9 minutes 55 en 2014. Cette dégradation, liée à la concentration hospitalière pénalise particulièrement le monde rural (voir tableau ci-dessous).

Évolution entre 2014 et 2019 des délais d'intervention des pompiers pour secours à la personne et accidents :

Type de Département	Délai moyen d'intervention 2014	Délai moyen d'intervention 2019	Perte moyenne	Nombre de Départements
Hyper rural	12'10"	12'42"	00'32"	9
Rural	11'51"	12'51"	1'9"	32
Composite	10'32"	11'35"	1'27"	24
Urbain	9'23"	11'0"	1'36"	4
Hyper Urbain	8'30"	9'34"	1'45"	11
Total Général	10'54"	11'05"	1'19"	80

Les délais qui étaient déjà en moyenne plus longs dans les territoires ruraux et hyper ruraux s'allongent en 2019.

COUVERTURE DES AGENTS

En santé, l'obligation de participation des employeurs publics est applicable au 1er janvier 2022, par dérogation pour les employeurs publics territoriaux à compter du 1er janvier 2026.

La prise en charge par l'employeur du financement des garanties de protection sociale complémentaire en matière de santé devra être égale à au moins 50 % d'un montant de référence défini par décret.

CALENDRIER DE LA RÉFORME :

• **18 février 2021** : publication de l'ordonnance relative à la PSC dans la fonction publique.

• **Entre mars et juin 2021** : publication des décrets d'application de l'ordonnance.

• **1er janvier 2022** : entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la PSC dans la fonction publique.

• **D'ici au 18 février 2022** : les collectivités organisent un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de PSC.

• **1er janvier 2025** : entrée en vigueur de l'obligation de participation de

l'employeur territorial à la PSC de ses agents en matière de prévoyance

• **1er janvier 2026** : entrée en vigueur de l'obligation de participation de l'employeur territorial à la PSC de ses agents en matière de santé.

UNE ACTIVITÉ VARIABLE :

En ce qui concerne les pompiers, il a été noté une augmentation de 15 % des interventions de secours à la personne entre 2014 et 2019. En tout, ces opérations représentent 8 causes d'interventions sur 10. En moyenne, le nombre de sorties journalières des SMUR s'élève à presque 5 (3,5 fois pour des interventions primaires, cas extrêmes, le reste en sorties secondaires). Cependant ces chiffres sont très variables : le CHU de Montpellier rapporte 12 interventions par jour en moyenne (2017) tandis que le SMUR de Ganges (34) en signale 1,7.

Type de Département	Taux d'intervention pour 10 000 habitants
Hyper Rural	9,7
Rural	8,7
Composite	8,9
Urbain	8,9
Hyper Urbain	7,8
Total	8,5

Les SMUR du monde rural ont donc une activité moindre que ceux des grandes villes, car desservant des zones moins peuplées. Néanmoins, les taux d'interventions sont proches.

Au sujet des taxis privées et VSL, même si les données sont manquantes dû au « secret des affaires », il est notable le rapport de la Cour des Comptes mentionne que les « 10 départements qui présentent la dépense moyenne par habitant la plus élevée sont souvent des départements ruraux à la population vieillissante. » Des disparités sont notables entre les départements, en 2017, le montant moyen des dépenses était de 35€/habitant par an, en Loire Atlantique, 38€ dans l'Ille-et-Vilaine et 74€ dans les Alpes Maritimes.

Des études approfondies sur le sujet méritent donc d'être menées, les pouvoirs publics souhaitant « maîtriser » les dépenses de transport, l'accès au soin des populations rurales est menacé.