

| | |
|-------------------|---|
| Numéro | 14 |
| Objet | PERSONNEL COMMUNAUTAIRE – MESURES DIVERSES |
| Rapporteur | Jacky RAGUIN |

Date de convocation et d'affichage : 25 février 2022

La séance, présidée par Monsieur François BAROIN, Président, est ouverte à 19h40.

Nombre de membres

- En exercice : 135
- Présents : 110
- Votants (présents + pouvoirs) : 130

Présents : ABEL Jean-Pierre, BAGATTIN Mélanie, BAROIN François, BAUDOUX Bruno, BAZIN-MALGRAS Valérie, BEAUSSIER Jean-Marie, BETTINGER Sylviane, BOISSEAU Dominique, BILLET André, BLANCHARD Dominique, BLANCHON David, BLASCO Thierry, BLASSON Christian, BURRI Marie-Luce, BUTAT André, CHALVET Marie-Ange, CHAMPAGNE Anicet, CHATEL Laurent, CHEVALIER Bertrand, CHOISELAT Emmanuel, COURTOIS Jean-Christophe, DAHDOUN Fadi, DE VILLEMEREUIL Gérard, DEHARBE Dominique, DELAITRE Guy, DENIS Valéry, DESROUSSEAU Pascal, DRAGON Jean-Luc, DRIAT Boris, DUCHÊNE Annie, DUQUESNOY Olivier, DUSACQ Maxime, FARINE Bruno, FINOT Patrick, FLEURET Dominique, GACHOWSKI Jacques, GARIGLIO Elisabeth, GARNERIN David, GATOUILLAT Marcel, GAUTHIER Anne-Sophie, GERARD Fabien, GESNOT Dany, GIRARD Marc, GIRARDIN Olivier, GOUJARD Pascal, GRAFTEAUX-PAILLARD Marie, GUITTON Jordan, GULTEKIN Gulcan, GUNDALL Philippe, HIMEUR Aïcha, HANDEL William, HELIOT-COURONNE Isabelle, HENNEQUIN Virgil, HENRI Pascal, HIRTZIG Jack, HONORÉ Nicolas, HOUARD Bruno, HUMBERT Christophe, HUP Carole, JOANOT Emmanuel (suppléant), JOUAULT Gervaise, KIEHN Patricia, LASNIER Jean (suppléant), LANDREAT Pascal, LANOUX Claudie, LEBECQ Jérémy, LÉCORCHÉ Jean-Pierre, LEDOUBLE Catherine, LEMELLE Flavienne, LEPRINCE Didier, LEQUIEN Ombeline, LEROY Marie-Thérèse, LEYMBERGER Brigitte, MAGLOIRE Arnaud, MALARMEY Michelle, MANDELLI François, MARTINOT Bruno, MARTY Rémy, MEIRHAEGHE Jean-François, MEIRHAEGHE Sonia, MENNETRIER Nicolas, MONTAGNE Jean-Jacques, MOSER Alain, NINOREILLE Francine, NONCIAUX-GRADOS Véronique, OUADAH Karima, PAUWELS Cécile, PETIT Christine, POIVEZ Kevin, PORTIER-GUENIN Françoise, POTTIER Denis, QUINTART Sylvie, RAGUIN Jacky, RAYMOND Arnaud, RENOIR Gilles, RESLINSKI Jean-François, RICHARD Vincent, RICHARD Sophie, ROBLET Bernard, ROUSSEAU Pauline, ROUSSELOT Nicole, SEBEYRAN Marc, THIENOT Régis, THOMAS Christine, TRESSOU Marie-Hélène, VAN DE ROSTYNE Alain, VIARDOT Gaëlle, VIART Jean-Michel, VOLHUER Michel, ZAJAC Anna.

Excusés et ont donné pouvoir : BECARD Francis à BAZIN-MALGRAS Valérie, BOUDADI Rachida à OUADAH Karima, BRET Marc à THOMAS Christine, CHAMPAGNE Bernard à GIRARDIN Olivier, CHOMAT Christophe à HIRTZIG Jack, CORNEVIN Jean-Pierre à ZAJAC Anna, DA ROCHA Katia à GUITTON Jordan, FRAENKEL Stéphanie à BAZIN-MALGRAS Valérie, FRAPIN David à ROUSSELOT Nicole, GAURIER Marlène à RAYMOND Arnaud, GAURIER Claude à GARNERIN David, GANTELET Bruno à CHEVALIER Bertrand, GONCALVES José à GARIGLIO Elisabeth, GROSJEAN Patrick à VIART Jean-Michel, GUILLAUMET Virginie à LEMELLE Flavienne, JOLLIOT Marie-France à FARINE Bruno, LE CORRE Marie à LEQUIEN Ombeline, LEMELAND Carole à SEBEYRAN Marc, SERRA Frédéric à BAUDOUX Bruno, SOMSOIS Hervé à VIARDOT Gaëlle,

Excusés : BEURY Loëtitia, CASTEX Jean-Marie, HUBINOIS Alain, SAINTON Michel, SIMON Éric.

| Nombre de votants | Non-participation | Suffrages exprimés | | Abstention |
|-------------------|-------------------|--------------------|--------|------------|
| | | Pour | Contre | |
| 130 | | 130 | | |

Le Conseil Communautaire approuve à l'unanimité des suffrages exprimés, le présent rapport.

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 04 MARS 2022

PERSONNEL COMMUNAUTAIRE – MESURES DIVERSES

Exposé :**I - Actualisation du tableau des effectifs : création(s) et/ou suppression(s) de poste(s) »**

Conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque Collectivité ou Établissement sont créés par l'organe délibérant de la Collectivité ou de l'Établissement. Il appartient donc au Conseil Communautaire de fixer l'effectif des emplois à temps complet ou non complet, nécessaire au fonctionnement des services.

L'actualisation du tableau des effectifs soumis à votre agrément, décide des mouvements à intervenir dans le cadre des besoins en matière d'emplois et compétences au titre de l'année 2022, récapitulés ci-après :

✓ 6 recrutements par suite des départs d'agents (6 postes en équivalent temps plein) ;

✓ 2 nominations suite à des réussites concours,

| Filières | Grades | Créat | Sup | Effet |
|-----------------------|---|----------|----------|------------|
| ADMINISTRATIVE | Attaché principal | | 1 | 01/04/2022 |
| | Attaché | 1 | | 01/04/2022 |
| | Rédacteur | 3 | | 01/04/2022 |
| | Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe | | 1 | 01/04/2022 |
| | Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe | | 1 | 01/04/2022 |
| TOTAL FILIERE | | 4 | 3 | |
| TECHNIQUE | Ingénieur principal | | 1 | 01/04/2022 |
| | Ingénieur | 1 | | 01/04/2022 |
| | Technicien principal 2 ^{ème} classe | | 1 | 01/04/2022 |
| | Adjoint technique | 1 | | 01/04/2022 |
| TOTAL FILIERE | | 2 | 2 | |
| CULTURELLE | Adjoint du patrimoine principal 2 ^{ème} classe | | 1 | 01/04/2022 |
| | Adjoint du patrimoine | 1 | | 01/04/2022 |
| | Adjoint du patrimoine | | 1 | 01/04/2022 |
| TOTAL FILIERE | | 1 | 2 | |
| ANIMATION | Animateur principal 1 ^{ère} classe | 1 | | 01/04/2022 |
| TOTAL FILIERE | | 1 | 0 | |
| SOCIALE | Éducateur de jeunes enfants | | 1 | 01/04/2022 |
| TOTAL FILIERE | | 0 | 1 | |
| TOTAL GENERAL | | 8 | 8 | |
| SOLDE FINAL | | 0 | | |

Parmi les mouvements proposés dans le tableau ci-dessus, il convient, au regard des dispositions de l'article L313-1 du Code Général de la Fonction Publique, de préciser les conditions de recrutement des agents pouvant être employés sur le fondement de l'article L332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique. En l'espèce, un recrutement est susceptible d'être concerné, à savoir un **attaché « Chef de projet PLPDMA – Chargé de prévention des déchets »**.

En effet, Troyes Champagne Métropole a initié, depuis la fin de l'année 2020, une démarche de prévention (réduction) des déchets ménagers et assimilés à l'échelle de son territoire. Ainsi, un plan d'actions formalisé d'une durée de 6 ans appelé Plan Local de Prévention des Déchets Ménagers et Assimilés (PLPDMA) est en cours d'élaboration avec un objectif de validation définitive courant 2022, d'où la nécessité de recruter un attaché « Chef de projet PLPDMA – Chargé de prévention des déchets ».

Cet(te) agent(e) serait chargé(e) de l'élaboration, la mise en œuvre et l'animation du programme local de prévention des déchets ménagers (PLPDMA) sur le territoire de Troyes Champagne Métropole sous le pilotage des élus référents et du Comité Consultatif d'Élaboration et de Suivi (CCES).

Il ou elle proposerait une méthode de concertation avec les différents acteurs en s'assurant de la cohérence des actions mises en œuvre, structurerait et animerait les temps d'échange et présenterait une méthode d'évaluation des actions auprès des partenaires.

Il ou elle développerait les réseaux de partenaires, les collaborations avec divers acteurs institutionnels et professionnels en fonction des actions à engager et proposerait des événements ou supports de promotion de la prévention des déchets sur le territoire.

De plus, cet(te) agent(e) animerait la prévention et la valorisation des déchets au sein de la collectivité et piloterait des actions d'information dans le domaine des déchets en relation avec le service Communication.

Compte tenu de la spécificité du poste et de la nature des missions qui s'y rattachent, auxquelles s'ajoute la concurrence du secteur privé dans ce domaine d'activité, il pourrait être fait appel, à défaut de candidatures statutaires correspondant au profil de poste recherché, à un(e) agent(e) contractuel(le) diplômé(e) de l'enseignement supérieur dans le domaine de l'environnement, doublée d'une expérience significative dans les secteurs de l'environnement, du développement durable et de la prévention des déchets, et ce, pour une durée de 3 ans.

Cet(te) agent(e) serait recruté(e) sur le fondement de l'article L332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique, et rémunéré(e) sur la base d'un indice de la grille indiciaire afférente au grade des attachés territoriaux, correspondant aux responsabilités confiées. Le classement qui déterminera la rémunération s'opérera en fonction de l'expérience professionnelle et des connaissances de la personne retenue, et sera précisé dans le contrat de travail.

Il ou elle pourrait également bénéficier du régime indemnitaire attribué au cadre d'emplois des attachés territoriaux, dans les conditions fixées par la délibération du Conseil communautaire du 16 juillet 2020, si le contrat le prévoit.

Décision :

Au bénéfice de ces informations, il vous est proposé :

- **DE TRANSFORMER un poste vacant au tableau des effectifs en un poste d'attaché « Chef de projet PLPDMA – Chargé de prévention des déchets »,**
- **DE PROCEDER à l'embauche sur cet emploi d'un(e) agent(e) titulaire relevant du grade des attachés territoriaux, ou, le cas échéant, d'un(e) agent(e) contractuel(le) de droit public,**
- **D'APPROUVER les modifications ci-dessus du tableau des effectifs de Troyes Champagne Métropole ainsi que les éléments récapitulés ci-dessus.**

II – Recours au nouveau dispositif de « contrat de projet » en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ouvert la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de procéder au recrutement temporaire d'un agent contractuel sur un emploi non permanent sous contrat de projet.

Celui-ci est un contrat de droit public qui permet de mener à bien un projet ou une opération identifiée en recrutant un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Les contrats de projet permettent de mener un projet ou une opération identifiée nécessitant des compétences spécifiques et sont conclus pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties correspondant à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération dans la limite de six ans ; l'échéance du contrat étant la réalisation du projet ou de l'opération.

Troyes Champagne Métropole souhaiterait pouvoir procéder au recrutement d'un(e) conseiller(e) numérique (déjà présent(e) à ce jour) sous contrat de projet au sein du Pôle Équilibre des territoires – Agriculture – Centres bourgs – Établissements de proximité – Espaces France Services afin de bénéficier des financements de l'État.

Troyes Champagne Métropole porte, depuis de nombreuses années, le projet de constituer un réseau d'accueil de proximité sur son territoire. De l'information à l'accompagnement des usagers dans leurs démarches administratives de la vie quotidienne, les Maisons France Services ont vocation à devenir des lieux où l'utilisation des outils numériques y est développée.

Ainsi, le plan de relance économique « France Relance » avait proposé un Appel à Manifestation d'Intérêt opéré par l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires auquel Troyes Champagne Métropole a répondu. Cet appel visait à recueillir les premières propositions de territoires prêts à porter les contrats de travail de conseillers numériques en contrepartie du financement par l'État de leur formation et de leur activité (50 000 € par conseiller sur une durée de 24 mois).

Les missions assurées par ces conseillers numériques ont pour objectifs d'accompagner la population sur trois thématiques prioritaires :

- Sensibiliser aux enjeux du numérique et favoriser des usages citoyens et critiques
- Soutenir les publics dans leurs usages quotidiens du numérique
- Accompagner dans la réalisation de démarche administrative en ligne.

Afin de remplir ces missions, le recrutement d'un(e) conseiller(e) numérique a été effectué(e). Toutefois, les services de l'État demandent à ce jour que cet(te) agent(e)

soit positionné(e) sur un contrat de 24 mois afin de pouvoir bénéficier des financements.

Aussi, en autorisant la création de ce contrat de projet, cet(te) agent(e) serait recruté(e) sur le fondement des Articles L332-24 à L332-26 du Code Général de la Fonction Publique, et rémunéré(e) sur la base d'un indice de la grille indiciaire afférente au grade des rédacteurs. Le classement qui déterminera la rémunération s'opérera en fonction de l'expérience professionnelle de la personne retenue, et sera précisé dans le contrat de travail. Conformément à la réglementation, le contrat sera conclu pour la durée de la mission, estimée à environ 24 mois par les services concernés. Il pourra être renouvelé pour mener à terme le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Cet(te) agent(e) pourrait également bénéficier du régime indemnitaire attribué au cadre d'emplois des rédacteurs, dans les conditions fixées par la délibération du Conseil Communautaire, si le contrat le prévoit.

Troyes Champagne Métropole souhaiterait pouvoir également procéder au recrutement de quatre agent(e)s sous contrat de projet au sein du Pôle Environnement – Développement Durable – Collecte - Énergie.

A l'occasion des travaux de révision du Plan Climat en un Plan Climat Air Énergie Territorial et au regard des différentes évolutions réglementaires, l'enjeu de la rénovation énergétique s'est révélé être l'un des axes majeurs sur lequel les efforts doivent être concentrés. Ces enjeux sont aujourd'hui renforcés également par les premières orientations qui émergent des travaux du projet de territoire.

Dans le cadre de son 1^{er} Plan Climat, Troyes Champagne Métropole avait développé une action phare : le Conseil en Énergie Partagé pour permettre aux communes qui le souhaitent, sous forme d'un service commun, de réaliser des travaux d'efficacité énergétique et de rénovation énergétique de leur patrimoine public. Par ailleurs, A la suite d'un appel à projet que TCM a remporté, la plateforme de rénovation énergétique ECOTOIT était venue compléter le dispositif à destination des communes pour développer l'axe des particuliers.

Ces deux dispositifs fonctionnent aujourd'hui très bien et sont plébiscités tant par les particuliers que par les communes. Afin de pouvoir augmenter le nombre de dossiers traités sur le territoire et de résorber les listes d'attente, il est proposé de développer deux contrats de projets pour venir compléter les équipes. Ces deux postes sont cofinancés à hauteur de 50% durant 3 ans par l'Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME) pour le conseil en énergie partagé et à hauteur de 50 % par le Service d'Accompagnement à la Rénovation Énergétique (pour ECOTOIT) jusqu'en décembre 2023.

Contrat de projet Technicien « Conseil en énergie partagé »

Le Conseil en énergie partagé est un service d'aide à la gestion énergétique du patrimoine, utilisé pour doter de compétences énergie des collectivités n'ayant pas la taille suffisante pour salarier un technicien et dont le principe est de mutualiser un conseiller énergie entre plusieurs communes et bénéficier des services d'un expert «énergie» indépendant pour accompagner la commune dans toutes ses démarches et ses actions de gestion des consommations d'énergie et d'eau (suivi des factures et des contrats énergie...), de gérer des actions de maîtrise de l'énergie et de sensibiliser les élus et les utilisateurs des bâtiments publics sur les questions d'énergie.

Cet(te) agent(e) serait chargé(e) de réaliser un bilan énergétique global de la collectivité, de mettre en place un suivi personnalisé de la commune et de l'accompagner tout en procédant à une démarche de sensibilisation des élus et des acteurs locaux.

Aussi, en autorisant la création de ce contrat de projet, cet(te) agent(e) serait recruté(e) sur le fondement des Articles L332-24 à L332-26 du Code Général de la Fonction Publique et rémunéré(e) sur la base d'un indice de la grille indiciaire afférente au grade des techniciens territoriaux. Le classement qui déterminera la rémunération s'opérera en fonction de l'expérience professionnelle de la personne retenue, et sera précisé dans le contrat de travail. Conformément à la réglementation, le contrat sera conclu pour la durée de la mission, estimée à 36 mois par les services concernés. Il pourra être renouvelé pour mener à terme le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

L'agent(e) peut également bénéficier du régime indemnitaire attribué au cadre d'emplois des techniciens territoriaux, dans les conditions fixées par la délibération du Conseil Communautaire du 16 juillet 2020, si le contrat le prévoit.

Contrat de projet Technicien « Technicien en efficacité énergétique des bâtiments »

Cet(te) agent(e) aurait pour mission principale d'apporter une aide à la décision sur les choix techniques dans les projets de rénovation énergétique des bâtiments et les logements des particuliers.

Dans le cadre du programme SARE (Service d'accompagnement à la rénovation énergétique) et du réseau national des Espace France Rénov', il ou elle devrait assurer la mise en œuvre, l'animation et le suivi technique de la plateforme locale de la rénovation énergétique, procéder à des visites à domicile et s'occuper de la gestion administrative de la plateforme de rénovation énergétique.

Aussi, en autorisant la création de ce contrat de projet, cet(te) agent(e) serait recruté(e) sur le fondement des Articles L332-24 à L332-26 du Code Général de la Fonction Publique et rémunéré(e) sur la base d'un indice de la grille indiciaire afférente au grade des techniciens territoriaux. Le classement qui déterminera la rémunération s'opérera en fonction de l'expérience professionnelle de la personne retenue, et sera précisé dans le contrat de travail. Conformément à la réglementation, le contrat sera conclu pour la durée de la mission, estimée à 24 mois par les services concernés. Il pourra être renouvelé pour mener à terme le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

L'agent(e) peut également bénéficier du régime indemnitaire attribué au cadre d'emplois des techniciens territoriaux, dans les conditions fixées par la délibération du Conseil Communautaire du 16 juillet 2020, si le contrat le prévoit.

Par ailleurs, Troyes Champagne Métropole a été retenu par l'ADEME comme étant un territoire engagé pour la transition écologique et bénéficiera d'un Contrat d'Objectifs Territorial (COT) pour développer sa politique de transition écologique dans le cadre du projet de territoire. Un contrat de projet est également proposé pour animer la démarche. Ce contrat sera financé à hauteur de 80% pendant 4 ans sur réalisation des objectifs fixés.

Contrat de projet Technicien « Chargé de missions Climat – Air – Énergie – Contrat d'Objectifs Territorial »

Cet(te) agent(e) aura pour mission principale de piloter la démarche territoire engagée dans la transition écologique de Troyes Champagne Métropole.

Cet(te) agent(e) devra mettre en place et suivre la démarche Territoire composée des 2 labels complémentaires climat-air-énergie et économie circulaire en adoptant une méthodologie de travail transversale. Pour ce faire, il ou elle devra développer la communication afin de faire prendre conscience au plus grand nombre de l'enjeu environnemental.

Dans une démarche de concertation, il ou elle assurera une relation régulière avec les différents partenaires et animera des réunions et groupes de travail.

Aussi, en autorisant la création de ce contrat de projet, cet(te) agent(e) serait recruté(e) sur le fondement des Articles L332-24 à L332-26 du Code Général de la Fonction Publique, et rémunéré(e) sur la base d'un indice de la grille indiciaire afférente au grade des techniciens territoriaux. Le classement qui déterminera la rémunération s'opérera en fonction de l'expérience professionnelle de la personne retenue, et sera précisé dans le contrat de travail. Conformément à la réglementation, le contrat sera conclu pour la durée de la mission, estimée à 36 mois par les services concernés. Il pourra être renouvelé pour mener à terme le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

L'agent(e) peut également bénéficier du régime indemnitaire attribué au cadre d'emplois des techniciens territoriaux, dans les conditions fixées par la délibération du Conseil Communautaire du 16 juillet 2020, si le contrat le prévoit.

Contrat de projet Technicien « Chargé(e) de mission Nature, Paysages et Biodiversité »

Au-delà du volet relatif à la réduction des consommations d'énergie, il convient également de travailler activement à l'adaptation de notre territoire à ses effets. Le renforcement de la prise en compte des milieux naturels et des réserves de biodiversité (trame verte et bleue) dans les politiques publiques constitue aujourd'hui un enjeu primordial face à la nécessité d'adapter nos territoires au changement climatique. En effet, la mise en œuvre d'une politique d'aménagement durable du territoire passe par une bonne gestion des paysages « du quotidien » et des continuités écologiques, garants de l'accès à tous à un cadre de vie de qualité.

Au service de la préservation des ressources et de l'adaptation des territoires au changement climatique, le ou la chargé(e) de mission proposera des aménagements ou des méthodes de protection des milieux qui répondent à la fois aux besoins des hommes et des espaces. Il ou elle sait s'adapter pour travailler dans des espaces et des contextes culturels très variés : paysages urbains ou ruraux, espaces publics (voirie, place, square...), parcs ou encore jardins maraîchers.

Cet(te) agent(e) sera chargé(e) de la gestion et de la valorisation de sites de nature, de l'adaptation des sites et des projets aux changements climatiques (conduite d'études environnementales, accompagnement des services opérationnels, animation de groupes de travail) et d'une manière générale, il ou elle devra veiller à la protection et au développement de la biodiversité. Ce dernier axe se traduira notamment par la sensibilisation des acteurs du territoire à la préservation de la biodiversité et à la mise en place de la réglementation s'y référant.

Aussi, en autorisant la création de ce contrat de projet, cet(te) agent(e) serait recruté(e) sur le fondement des Articles L332-24 à L332-26 du Code Général de la Fonction Publique, et rémunéré(e) sur la base d'un indice de la grille indiciaire afférente au grade des techniciens territoriaux. Le classement qui déterminera la

rémunération s'opérera en fonction de l'expérience professionnelle de la personne retenue, et sera précisé dans le contrat de travail. Conformément à la réglementation, le contrat sera conclu pour la durée de la mission, estimée à 36 mois par les services concernés. Il pourra être renouvelé pour mener à terme le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

L'agent(e) peut également bénéficier du régime indemnitaire attribué au cadre d'emplois des techniciens, dans les conditions fixées par la délibération du Conseil Communautaire du 16 juillet 2020, si le contrat le prévoit.

Décision :

Au bénéfice de ces informations, il vous est proposé :

- **D'APPROUVER la création des postes suivants dans le cadre de contrat de projet**
 - **Conseiller(e) numérique,**
 - **Technicien(ne) Conseil en énergie partagé,**
 - **Technicien(ne) en efficacité énergétique des bâtiments,**
 - **Technicien(ne) Chargé(e) de missions Climat – Air – Énergie – Contrat d'Objectifs Territorial,**
 - **Technicien(ne) Chargé(e) de mission Nature, Paysages et Biodiversité,**
- **DE PROCEDER au recrutement de ces agent(e)s en contrat de projet en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019,**
- **D'INSCRIRE les crédits nécessaires au budget.**

III – Débat sur la protection sociale complémentaire

Le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 a initialement fixé le cadre, permettant aux collectivités territoriales et à leurs établissements qui le souhaitent, de verser une aide à leurs agents qui souscrivent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire dès lors que ceux-ci répondent aux critères de solidarité entre les bénéficiaires.

La protection sociale complémentaire se décompose en deux volets, « santé » et « prévoyance », pour lesquels les collectivités peuvent accorder leur participation au bénéfice de leurs agents, pour l'un ou l'autre des deux risques ou pour les deux :

- La santé : prestations relatives aux remboursements des frais médicaux (visites médicales, hospitalisation...) non couvertes entièrement par l'assurance maladie obligatoire et versées par les mutuelles ;
- La prévoyance : prestation permettant, en partie, un maintien de salaire en cas de passage à demi-traitement pour raison de maladie prolongée.

Par ailleurs, le décret précité met en place deux procédures, permettant le versement d'une participation financière à la protection sociale complémentaire et de vérifier que les contrats et règlement proposés répondent aux conditions de solidarité intergénérationnelle :

- Soit une convention de participation conclue entre l'opérateur et la collectivité après une mise en concurrence des offres,
- Soit un mécanisme de labellisation de contrats ou règlements sous la responsabilité de prestataires habilités par une Autorité de Contrôle Prudentiel.

Troyes Champagne Métropole a toujours attaché une grande importance à l'action sociale, collective ou individuelle, qui vise à améliorer les conditions de travail et de vie de ses agents. Ainsi, Troyes Champagne Métropole s'est engagé à travers la participation au financement de la complémentaire santé dans le cadre de la labellisation. Initialement, le montant de la participation était fixé à 15 euros nets par mois. Il a été revalorisé à deux reprises en 2015 et 2020, respectivement à 20 et 35 euros nets par mois. Parallèlement, un contrat de prévoyance est proposé aux agents, sans contribution de l'employeur, mais permettant néanmoins le bénéfice d'un tarif négocié.

L'article 40 de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a habilité le Gouvernement, par voie d'ordonnance, à redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels, ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire. A cet effet, est parue l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique. Elle a ainsi modifié les dispositions relatives à la protection sociale complémentaire prévues par les lois statutaires, un décret en attente de publication devant fixer les modalités d'application du nouveau dispositif.

Alors que la participation à la protection sociale complémentaire n'était auparavant qu'une possibilité, le nouveau dispositif instaure pour les employeurs territoriaux la double obligation de financer à hauteur minimale de 50% d'un montant de référence les contrats de complémentaire santé souscrits par leurs agents à compter du 1^{er} janvier 2026, ainsi que de participer à la garantie du risque prévoyance à hauteur minimale de 20% d'un montant de référence à compter du 1^{er} janvier 2025.

Enfin, l'ordonnance a prévu que les Assemblées délibérantes des Collectivités Territoriales et leurs Etablissements Publics doivent organiser un débat sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire.

Afin de préparer le passage d'une participation employeur à la complémentaire santé d'un mode facultatif à obligatoire, il a été proposé la constitution d'un groupe de travail associant les représentants et les organisations syndicales de l'Etablissement pour permettre de préparer ces nouvelles dispositions réglementaires, ainsi que le respect de son calendrier, en particulier sur le volet prévoyance.

Décision :

Au bénéfice de ces informations, il vous est proposé :

- **DE DÉBATTRE, au sein de l'assemblée conformément à l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, sur les garanties qui pourraient être accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire.**