

**EXTRAIT DU
REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

La séance ouverte à 18 heures est présidée par Madame Sylviane BETTINGER, La Vice-Présidente,

<u>DATE DE CONVOCATION</u>	
24 Mai 2022	
<hr/>	
<u>NOMBRE DE MEMBRES</u>	
EN EXERCICE	16
PRESENTS	9
VOTANTS	13

CONSEIL D'ADMINISTRATION

SEANCE DU 31 MAI 2022

ETAIENT PRESENTS :

Mme Sylviane BETTINGER, Mme Marie-Claude DEFONTAINE, M. Vincent RICHARD, Mme Hania KOUIDER SAHED, Mme Annie-Claude DARDE, Mme Louise GESNOT, Mme Elisabeth GRANDPIERRE, Mme Yvette EBEL, M. Jean-Louis DEFONTAINE.

ETAIENT ABSENTS EXCUSES :

M. Le Président (donne pouvoir à Mme Marie-CLAUDE DEFONTAINE), Mme Aïcha HIMEUR (donne pouvoir à Mme Sylviane BETTINGER), M. Mohamed Lamine FATY (donne pouvoir à Mme Marie-Claude DEFONTAINE), Mme Suzanne GIMENEZ (donne pouvoir à Mme Sylviane BETTINGER), Mme Marie-Line OLIANAS.

ETAIENT ABSENTES :

Mme Ulku YANIK, Mme Maria CHACON.

Mme Marie-Claude DEFONTAINE a été désignée comme secrétaire de séance et a accepté cette fonction.

DELIBERATION N° 13/2022

RAPPORTEE PAR : Sylviane BETTINGER

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

COMPOSITION DU COMITE

SOCIAL TERRITORIAL

L'article 4 II de loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie l'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en créant une instance unique pour le dialogue social nommée le Comité Social Territorial (CST).

Conformément à l'article L.251-5 du Code général de la fonction publique, les collectivités territoriales et établissements publics employant au moins 50 agents sont dotés d'un comité social territorial (CST).

Pour rappel, le CST est un organe consultatif au sein duquel s'exerce la participation des agents territoriaux sur toutes les questions collectives intéressant l'organisation, le fonctionnement et la gestion des ressources humaines. Il permet d'associer le personnel au dialogue relatif à l'organisation, au fonctionnement des services et à la gestion des ressources humaines de la collectivité locale et de l'établissement public rattaché.

Cette nouvelle instance constitue la fusion de deux instances consultatives que sont le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Par ailleurs, une formation spécialisée est instituée obligatoirement au sein de chaque CST pour les collectivités de plus de 200 agents. Elle est consultée pour avis sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

En vue des élections professionnelles qui se dérouleront le 08 décembre prochain, le conseil d'Administration du CMAS, par délibération n°41/2021 du 17 décembre 2021 et le Conseil municipal, par délibération n°112/2021 du 21 décembre 2021, ont opté pour un CST commun aux agents de la Ville et du CMAS.

Au 1^{er} janvier 2022, il a été recensé, dans le respect des conditions prévues par les articles 4 et 31 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021, 364 agents pour la Ville et 55 agents pour le CMAS et une proportion, sur les deux effectifs cumulés, de 60 % de femmes et 40 % d'hommes.

Compte tenu de cet effectif global, le nombre de représentants titulaires du personnel au CST peut être fixé dans la limite de quatre à six membres, conformément au décret précité. Il en va de même pour la composition de la formation spécialisée, dans la mesure où le nombre de représentants du personnels titulaires dans la formation spécialisée doit être égal au nombre de représentants du personnel titulaires dans le CST.

D'autre part, il est proposé d'autoriser le recueil de l'avis des représentants de la Ville et du CMAS sur l'ensemble des questions sur lesquelles ces instances émettent un avis. Pour rappel, il n'y a aucune obligation pour les représentants de la Collectivité de prendre part au vote, sauf lorsqu'une délibération le prévoit.

Dans ce cas, il sera maintenu un paritarisme numérique entre les deux collèges en fixant un nombre de représentants de la collectivité et du CMAS égal à celui des représentants du personnel titulaires et suppléants dans les deux instances précitées.

Après consultation de l'ensemble des organisations syndicales le 31 mars 2022.

Après saisine de la commission des finances du 31 mai 2022.

Le Conseil d'Administration a l'unanimité des voix :

- **OPTE** pour le recueil, par le CST et sa formation spécialisée de l'avis des représentants de la Ville et du CMAS. Dans ce cas, l'avis du CST et de sa formation spécialisée résultera de l'avis du collège des représentants du personnel et de l'avis du collège des représentants de la collectivité.

- **ÉTABLIT** un paritarisme numérique du CST et de sa formation spécialisée en fixant un nombre de représentants de la collectivité égal à celui des représentants du personnel, titulaires et suppléants.
- **DÉCIDE** que les représentants du personnel siégeant au sein de la formation spécialisée sont désignés par les organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections professionnelles.
- **FIXE** à 5 le nombre de représentants titulaires et à 5 le nombre de représentants suppléants du personnel et de la collectivité devant siéger au sein du CST.
- **FIXE** à 5 le nombre de représentants titulaires et à 5 le nombre de représentants suppléants du personnel et de la collectivité devant siéger au sein de la formation spécialisée.
- **FIXE**, dans la perspective des élections professionnelles du 08 décembre 2022, le principe du vote direct à l'urne comme mode de recueil des suffrages, à l'exception des agents autorisés à voter par correspondance.
- **DÉCIDE** que le CST commun et sa formation spécialisée seront gérés par la Ville de La Chapelle Saint-Luc.
- **AUTORISE** Monsieur le Président ou son représentant à signer tout document se rapportant à ce dossier.

	POUR	CONTRE	ABST.	NE PREND PAS PART
VOTE	13			

Fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits.

Pour extrait conforme



Le Président,

Olivier GIRARDIN.

pour le président,
La vice-présidente
Sylviane BETTINGER

**EXTRAIT DU
REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

La séance ouverte à 18 heures est présidée par Madame Sylviane BETTINGER, La Vice-Présidente,

<u>DATE DE CONVOCATION</u>	
24 Mai 2022	
<hr/>	
<u>NOMBRE DE MEMBRES</u>	
EN EXERCICE	16
PRESENTS	9
VOTANTS	13

CONSEIL D'ADMINISTRATION

SEANCE DU 31 MAI 2022

ETAIENT PRESENTS :

Mme Sylviane BETTINGER, Mme Marie-Claude DEFONTAINE, M. Vincent RICHARD, Mme Hania KOUIDER SAHED, Mme Annie-Claude DARDE, Mme Louise GESNOT, Mme Elisabeth GRANDPIERRE, Mme Yvette EBEL, M. Jean-Louis DEFONTAINE.

ETAIENT ABSENTS EXCUSES :

M. Le Président (donne pouvoir à Mme Marie-CLAUDE DEFONTAINE), Mme Aïcha HIMEUR (donne pouvoir à Mme Sylviane BETTINGER), M. Mohamed Lamine FATY (donne pouvoir à Mme Marie-Claude DEFONTAINE), Mme Suzanne GIMENEZ (donne pouvoir à Mme Sylviane BETTINGER), Mme Marie-Line OLIANAS.

ETAIENT ABSENTES :

Mme Ulku YANIK, Mme Maria CHACON.

Mme Marie-Claude DEFONTAINE a été désignée comme secrétaire de séance et a accepté cette fonction.

DÉLIBERATION N° 14/2022

RAPPORTEE PAR : Sylviane BETTINGER

**DÉBAT PORTANT SUR LES GARANTIES
ACCORDÉES AUX AGENTS DE LA FONCTION
PUBLIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION
SOCIALE COMPLÉMENTAIRE**

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ouvre la possibilité aux employeurs publics de participer financièrement aux garanties de protection sociale complémentaire souscrites par leurs agents afin de leur faciliter l'accès aux soins et couvrir la perte de rémunération en cas d'arrêt maladie de plus de 3 mois.

Dans la fonction publique territoriale, cette participation financière est actée par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011. À l'instar de ce qui se pratique dans le privé, le législateur a souhaité engager une réforme de la protection sociale complémentaire à travers la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

L'ordonnance n° 2021 175 du 17 février 2021, article 4-III, rend obligatoire la participation financière de l'employeur aux garanties de la protection sociale complémentaire de leurs agents quel que soit leur statut à compter du 1^{er} janvier 2025 pour la couverture prévoyance et du 1^{er} janvier 2026 pour la couverture santé.

Elle introduit également l'organisation obligatoire d'un débat au sein de chaque assemblée délibérante sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire.

Ce débat devra permettre d'informer les membres du conseil municipal sur les enjeux, les objectifs, les moyens et la trajectoire 2025-2026 en matière de protection sociale complémentaire.

C'est pourquoi, dans ce cadre, il est proposé d'exposer les points suivants :

- Le cadre réglementaire ;
- Les volets et les enjeux de la protection sociale complémentaire ;
- La compréhension des risques ;
- La situation actuelle de la collectivité en matière de protection sociale complémentaire ;
- La présentation du nouveau cadre réglementaire ;
- Une présentation d'exemples d'objectifs quantitatifs et qualitatifs recherchés.

Après discussion avec les organisations syndicales lors du Comité Technique du 31 mars 2022.

Après saisine de la commission des finances du 31 mai 2022.

Le Conseil d'Administration **PREND ACTE** de la tenue du débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire lors du présent conseil d'Administration.

Fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits.

Pour extrait conforme



Le Président,

Olivier GIRARDIN.

Pour le Président,
La Vice-Présidente
Sylviane BETTINGER

DÉBAT PORTANT SUR LES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

1- LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Ce débat est prévu à l'article 4-III de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique (prise en application des articles L 827-1 à L 827-12 du code général de la fonction publique) :

2- LES DEUX VOLETS DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Au-delà des obligations juridiques des employeurs, les mesures nécessaires pour préserver la santé des agents et l'attention portée à une incitation auprès de ces derniers à adhérer à des contrats d'assurance complémentaire est un levier incontournable en termes de motivation, d'attractivité et donc, d'efficacité au travail.

La protection sociale complémentaire comporte deux volets :

2-1. La prise en charge du risque « santé » :

Cette protection 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 :

- La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale ;
- Le forfait journalier d'hospitalisation ;
- 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.

En l'absence de convention de participation en cours, cette contribution financière à hauteur de 50% minimum d'un montant fixé par décret sera obligatoire dès le 1^{er} janvier 2026.

À compter du 1er janvier 2026, les collectivités territoriales et leurs établissements publics seront tenus de participer mensuellement, pour chaque agent, à hauteur d'au moins 50% de 30 euros, soit 15 euros.

2-2 La prise en charge du risque « prévoyance » :

Elle concerne la couverture complémentaire en sus des droits issus du régime de sécurité sociale obligatoire ou du statut des agents publics concernés, des conséquences essentiellement pécuniaires liées aux risques :

- d'incapacité de travail ;
- d'invalidité ;
- d'inaptitude ;
- de décès.

À compter du 1er janvier 2025, les collectivités territoriales et leurs établissements publics seront tenus de participer mensuellement, pour chaque agent, à hauteur d'au moins 20% de 35 euros, soit 7 euros.

3- LES ENJEUX DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

3-1 Pour les agents :

- Aider les agents dans leur vie privée ;
- Développer un sentiment d'appartenance ;
- Renforcer l'engagement dans le travail ;
- Nouvelle composante de l'action sociale favorisant la reconnaissance du travail des agents.

3-2 Pour la collectivité employeur :

- Limiter les effets de rotation du personnel entre employeurs publics territoriaux en raison d'une harmonisation des politiques sociales ;
- Lutter contre l'absentéisme médical en raison d'un soutien financier aux agents qui permettra un meilleur rétablissement, ce qui contribuera à faciliter le retour au travail.

4- LA COMPRÉHENSION DES RISQUES

4-1 Modalités de maintien de salaire en cas de congé pour raison de santé

4-1-1 Pour les agents titulaires, stagiaires affiliés à la CNRACL :

Sont affiliés à la C.N.R.A.C.L (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales), les fonctionnaires titulaires et stagiaires dont la durée hebdomadaire de service est égale ou supérieure à 28 heures.

- **Congé maladie ordinaire (CMO) :**

Le CMO correspond à un arrêt de travail accordé en cas de maladie sans gravité.

Il est octroyé pour 12 mois consécutifs maximum.

S'agissant de la rémunération de l'agent :

- 3 premiers mois à plein traitement + 9 mois suivant à demi-traitement.

- **Congé de longue maladie (CLM) :**

Le fonctionnaire a droit à des congés de longue maladie lorsqu'il est constaté que la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. La liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au CLM est fixée par un arrêté du 14 mars 1986.

Il est octroyé pour 3 ans maximum.

S'agissant de la rémunération de l'agent :

- 1 an à plein traitement + 2 ans à demi-traitement.

- **Congé de longue durée (CLD) :**

Le congé de longue durée peut être accordé à l'agent présentant une des cinq affections suivantes :

tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis. Un congé de longue durée peut prolonger un congé de longue maladie, en particulier quand la reprise du travail n'est pas possible à l'issue du congé de longue maladie

Il est octroyé pour 5 ans maximum.

S'agissant de la rémunération de l'agent :

- 3 ans à plein traitement + 2 ans à demi-traitement.

- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) :

Un fonctionnaire en incapacité temporaire de travail en raison d'un accident de travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) jusqu'à sa reprise de fonctions ou sa mise en retraite.

S'agissant de la rémunération de l'agent :

- Plein traitement durant tout le congé et prise en charge des frais médicaux.

4-1-2 Pour les agents titulaires IRCANTEC :

Sont affiliés à l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités), les fonctionnaires titulaires et stagiaires dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28 heures, ainsi que les agents non titulaires de droit public.

Pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28 heures :

- Congé maladie ordinaire (CMO) :

Le CMO correspond à un arrêt de travail accordé en cas de maladie sans gravité.

Il est octroyé pour 12 mois consécutifs maximum.

S'agissant de la rémunération de l'agent :

- 3 premiers mois à plein traitement + 9 mois suivant à demi-traitement.

- Congé de grave maladie :

Les agents contractuels, comptant au moins trois années de service, bénéficient de droit du congé de grave maladie (CGM) s'ils sont atteints d'une affection dûment constatée, les mettant dans l'impossibilité d'exercer leur activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Il est octroyé pour 3 ans maximum.

S'agissant de la rémunération de l'agent :

- 1 an à plein traitement + 2 ans à demi-traitement.

- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) :

Un fonctionnaire en incapacité temporaire de travail en raison d'un accident de travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) jusqu'à la guérison, la consolidation ou le décès.

S'agissant de la rémunération de l'agent :

- Plein traitement durant tout le congé et prise en charge des frais médicaux.

Pour les agents contractuels de droit public et privé :

La durée d'indemnisation des congés maladie varie selon l'ancienneté de l'agent et la durée de l'absence.

4-1-3 Incidence sur le régime indemnitaire :

Le régime indemnitaire des agents diminue en proportion du traitement sauf dans le cas du CITIS où il est intégralement maintenu durant tout le congé.

4-2 La compréhension des risques : en matière de santé, pour compléter les remboursements de la sécurité sociale

Ce complément interviendrait notamment sur :

- les frais médicaux courants : médecin, pharmacie, laboratoire, ...
- les frais d'hospitalisation,
- les frais d'appareillage et de prothèses : optiques, dentaires, auditifs, ...

- d'autres frais médicaux ou paramédicaux éventuels : médecines douces, traitements ou prothèses non reconnues par la sécurité sociale, ...

4-3 La compréhension des risques : en matière de prévoyance

La prévoyance permet :

- de compenser en partie le passage au demi-traitement,
- de compenser en partie la perte du régime indemnitaire,
- d'apporter une garantie au risque invalidité et décès.

5- SITUATION ACTUELLE DE LA COLLECTIVITÉ

5-1 Risque santé

- Actuellement déployé dans le cadre d'une participation employeur sur la cotisation mutuelle des agents bénéficiant d'une adhésion à un contrat labellisé de complémentaire santé ;
- Le montant de cette participation s'élève à 72 € brut par an ;
- Cette participation est versée chaque année avec les rémunérations de décembre, après transmission d'une attestation d'adhésion à un contrat labellisé de complémentaire santé ;
- En 2021, 20% de l'effectif de la Ville et 33% de l'effectif du CMAS ont bénéficié de cette participation employeur.

5-2 Risque prévoyance (incapacité de travail, invalidité, inaptitude, décès)

- Actuellement déployé dans le cadre d'un contrat dit de gré à gré auprès de la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) ;
- Possibilité d'adhésion à un contrat collectif, individuel (ou les deux) pour les agents occupant un emploi permanent (fonctionnaires et contractuels) ;
- Taux de cotisation du contrat collectif évolutif chaque année selon la sinistralité (1,31% en 2022) ;
- Taux de cotisation du contrat individuel variable suivant les garanties choisies par l'agent.

À ce jour, 36% de l'effectif de la Ville éligible et 26% de l'effectif du CMAS éligible adhèrent à un contrat collectif, individuel (ou les deux) auprès de la MNT.

La collectivité ne contribue pas directement au financement du risque « prévoyance ». Les sommes versées à la MNT sont, selon le type de contrat, prélevées sur la rémunération brute des agents adhérents ou acquittées directement par l'agent auprès de l'organisme.

6- PRÉSENTATION DU NOUVEAU CADRE RÉGLEMENTAIRE

6-1 Prévoyance/Maintien de salaire

- Entrée en vigueur du nouveau cadre réglementaire à compter du 1^{er} janvier 2025 ;
- Déploiement d'un socle de garanties minimum obligatoires pour les employeurs territoriaux ;
- Participation employeur obligatoire de 20% minimum d'un montant de référence fixé par décret ;

6-2 Complémentaire santé

- Entrée en vigueur du nouveau cadre à compter du 1^{er} janvier 2026 ;
- Déploiement d'un socle de garanties minimum obligatoires pour les employeurs territoriaux ;
- Participation employeur obligatoire de 50% minimum d'un montant de référence fixé par décret ;

7- EXEMPLES D'OBJECTIFS QUALITATIFS/QUANTITATIFS RECHERCHÉS PAR LA COLLECTIVITÉ, EN CONCERTATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

La collectivité dispose de 3 années pour se préparer à la mise en place de la participation obligatoire en matière de protection sociale complémentaire.

7-1 Exemples d'objectifs qualitatifs :

Recherche d'un meilleur taux d'adhésion : réunions d'informations détaillées avec les agents, avec les représentants du personnel dans le choix du type de contrat et de garanties, contribution éventuelle de la participation employeur au-delà-des seuils réglementaires, ...

Amélioration de la couverture des agents : accompagnement individuel des agents pour le choix des garanties, adaptation éventuelle de la politique indemnitaire pour faciliter l'adhésion des agents aux garanties proposées, ...

7-2 Exemple d'objectifs quantitatifs :

Estimation du budget à prévoir pour répondre aux obligations réglementaires en matière de prévoyance et de complémentaire santé selon les montants de prise en charge et de garanties convenus par la collectivité, recherche de source de financement éventuelle, ...

Prévoir un échéancier afin d'atteindre progressivement le montant de prise en charge convenu par la collectivité pour les deux couvertures en 2025 puis 2026 dans le budget de fonctionnement, ...

CENTRE MUNICIPAL D'ACTION SOCIALE

VILLE DE LA CHAPELLE SAINT-LUC

Extraits des décisions du Conseil d'Administration

CONSEIL D'ADMINISTRATION

La séance ouverte à 18h00 est présidée par Madame Sylviane BETTINGER, Vice-Présidente du CMAS, représentant le Président.

Séance du 31 mai 2022

ETAIENT PRESENTS :

Mme Sylviane BETTINGER, Mme Marie-Claude DEFONTAINE, M. Vincent RICHARD, Mme Hania KOUIDER SAHED, Mme Annie-Claude DARDE, Mme Louise GESNOT, Mme Elisabeth GRANDPIERRE, Mme Yvette EBEL, M. Jean-Louis DEFONTAINE.

ETAIENT ABSENTS EXCUSES :

M. Le Président (donne pouvoir à Mme Marie-Claude DEFONTAINE), Mme Aïcha HIMEUR (donne pouvoir à Mme Sylviane BETTINGER), M. Mohamed Lamine FATY (donne pouvoir à Mme Marie-Claude DEFONTAINE), Mme Suzanne GIMENEZ (donne pouvoir à Mme Sylviane BETTINGER), Mme Marie-Line OLIANAS.

ETAIENT ABSENTES :

Mme Ulku YANIK, Mme Maria CHACON.

Mme Marie-Claude DEFONTAINE est désignée comme secrétaire de séance.

1) ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES COMPOSITION DU COMITÉ TERRITORIAL

L'article 4 II de loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie l'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en créant une instance unique pour le dialogue social nommée le Comité Social Territorial (CST).

Conformément à l'article L.251-5 du Code général de la fonction publique, les collectivités territoriales et établissements publics employant au moins 50 agents sont dotés d'un comité social territorial (CST).

En vue des élections professionnelles qui se dérouleront le 08 décembre prochain, le conseil d'Administration du CMAS, par délibération n°41/2021 du 17 décembre 2021 et le Conseil municipal, par délibération n°112/2021 du 21 décembre 2021, ont opté pour un CST commun aux agents de la Ville et du CMAS.

Après consultation de l'ensemble des organisations syndicales le 31 mars 2022.

Après saisine de la commission des finances du 31 mai 2022.

L'ensemble du Conseil d'Administration décide à la l'unanimité des voix :

- **D'OPTER** pour le recueil, par le CST et sa formation spécialisée de l'avis des représentants de la Ville et du CMAS. Dans ce cas, l'avis du CST et de sa formation spécialisée résultera de l'avis du collège des représentants du personnel et de l'avis du collège des représentants de la collectivité.
- **D'ÉTABLIR** un paritarisme numérique du CST et de sa formation spécialisée en fixant un nombre de représentants de la collectivité égal à celui des représentants du personnel, titulaires et suppléants.
- **DE DÉCIDER** que les représentants du personnel siégeant au sein de la formation spécialisée sont désignés par les organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections professionnelles.
- **DE FIXER** à 5 le nombre de représentants titulaires et à 5 le nombre de représentants suppléants du personnel et de la collectivité devant siéger au sein du CST.
- **DE FIXER** à 5 le nombre de représentants titulaires et à 5 le nombre de représentants suppléants du personnel et de la collectivité devant siéger au sein de la formation spécialisée.
- **DE FIXER**, dans la perspective des élections professionnelles du 08 décembre 2022, le principe du vote direct à l'urne comme mode de recueil des suffrages, à l'exception des agents autorisés à voter par correspondance.
- **DE DÉCIDER** que le CST commun et sa formation spécialisée seront gérés par la Ville de La Chapelle Saint-Luc.
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire ou son représentant à signer tout document se rapportant à ce dossier.

Les conclusions du rapport mis aux voix donnent les résultats suivants :

Pour : 13

2) DÉBAT PORTANT SUR LES GARANTIES ACCORDÉES AUX AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ouvre la possibilité aux employeurs publics de participer financièrement aux garanties de protection sociale complémentaire souscrites par leurs agents afin de leur faciliter l'accès aux soins et couvrir la perte de rémunération en cas d'arrêt maladie de plus de 3 mois.

Dans la fonction publique territoriale, cette participation financière est actée par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011. À l'instar de ce qui se pratique dans le privé, le législateur a souhaité engager une réforme de la protection sociale complémentaire à travers la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

L'ordonnance n° 2021 175 du 17 février 2021, article 4-III, rend obligatoire la participation financière de l'employeur aux garanties de la protection sociale complémentaire de leurs agents quel que soit leur statut à compter du 1^{er} janvier 2025 pour la couverture prévoyance et du 1^{er} janvier 2026 pour la couverture santé.

Elle introduit également l'organisation obligatoire d'un débat au sein de chaque assemblée délibérante sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire.

Après discussion avec les organisations syndicales lors du comité technique du 31 mars 2022.

Après saisine de la commission des finances du 31 mai 2022.

L'ensemble du Conseil d'Administration PREND ACTE de la tenue du débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire.

La séance est levée à 18 heures 30.