



FORCE OUVRIÈRE MUNICIPAUX LAVAL

La Protection Sociale Complémentaire

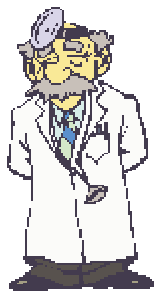
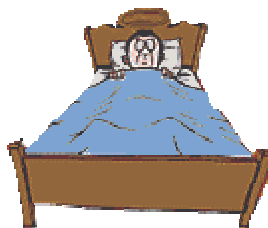
Tous ensemble, car chacun est concerné !

Lors des vœux aux agents municipaux, le 10 janvier 2013, Monsieur le Maire a annoncé qu'en 2014, la Ville de Laval accompagnera financièrement les agents pour souscrire une couverture complémentaire, mais pour le seul maintien de salaire (prévoyance).



Or, le décret du 8 novembre 2011, qui a institué cette Protection Sociale Complémentaire (PSC), avec participation de l'employeur, prévoit qu'elle peut porter sur la prévoyance et/ou la santé.

La couverture santé ne devrait-elle pas être prise en compte en priorité ?



Ce choix d'accompagnement en matière de PSC fait par la ville de Laval ne va pas dans le même sens que la volonté du gouvernement qui souhaite généraliser l'obligation de la participation des employeurs sur les complémentaires santé.

Pour présenter cette nouvelle réglementation, Force Ouvrière a organisé trois réunions d'information en novembre et décembre 2012. L'éventuelle participation financière de l'employeur pourrait en effet provoquer des bouleversements importants sur la PSC actuelle des agents municipaux et il est donc nécessaire de bien en saisir les enjeux.

Ce qui existe actuellement à la Mairie de Laval

Le COSEM, sur initiative du personnel municipal, avait souscrit, dès 1993, un contrat collectif prévoyance avec la MNT (sans financement de l'employeur), organisant le maintien de salaire. A l'époque, 766 agents avaient adhéré sur 964 ayant la possibilité. La Mairie avait pris le relais en 2003.

Près de 600 agents adhèrent toujours à ce contrat aujourd'hui et si leur effectif a baissé, c'est du fait des départs (retraite ou mobilité), mais aussi par **défaut d'information** en matière de prévoyance par la DRH auprès des nouveaux recrutés, et ce depuis plusieurs années. Cette situation a contribué à précariser davantage les agents qui n'ont, de ce fait, pas pu y adhérer.

Il faut favoriser l'adhésion aux mêmes conditions d'un maximum de nos collègues. Et le premier devoir de l'employeur est d'informer correctement les fonctionnaires et de porter l'effort sur les agents les plus précaires.

La Mairie s'apprête à résilier ce contrat !

Ainsi, les 600 bénéficiaires du contrat collectif actuel n'auraient même pas leur mot à dire à propos de la résiliation du contrat par le souscripteur «Ville de Laval», alors que la Ville ne finance rien, que le niveau de garanties souscrites est excellent et parfaitement adapté au statut de la fonction publique territoriale et que ce contrat est un exemple de solidarité de par son mode d'adhésion fixé en pourcentage du salaire brut.

Quelques agents, actuellement bénéficiaires de versement d'indemnités journalières, de rentes d'invalidité ou de perte de retraite, pourraient même en subir des conséquences sur le plan financier. La Ville ne doit pas ignorer leur situation.

Les agents concernés doivent être tenus informés de manière à leur éviter une rupture de couverture.

Le choix est possible ! "Labellisation" ou "convention de participation" ?

Le décret du 8 novembre 2011 permet aux collectivités territoriales de participer au financement de la PSC de leurs agents (santé et/ou prévoyance) après avoir choisi entre 2 procédures soumises à l'avis du CTP : **"labellisation"** ou **"convention de participation"**.

Procédure choisie après avis du CTP	Labellisation	Convention de participation
Choix de l'opérateur	fait par l'agent	fait par l'employeur avec avis du CTP
Adhésion de l'agent	facultative	facultative
Critères de solidarité	vérifiés par les organismes de certification	vérifiés par l'employeur qui doit prendre en compte les actifs et les retraités
Portabilité en cas de mobilité	possibilité de garder le contrat dans toute la France	pas possible de conserver le bénéfice de la participation en cas de changement d'employeur

La Ville veut imposer son choix : la "convention de participation" !

Sous couvert de "groupes de travail" auxquels les organisations syndicales sont invitées, de bulletins d'information et de questionnaires distribués avec les fiches de paye, la Ville de Laval donne l'apparence de travailler dans un climat de concertation alors qu'**elle a déjà décidé unilatéralement** de mettre en place sa participation à la couverture prévoyance «maintien de salaire» des agents par le biais d'une "convention de participation".

C'est ce qu'elle compte proposer et imposer au CTP et au Conseil municipal qui statuera fin juin.

La Ville veut faire un appel d'offres...

Avec la "labellisation", chaque agent choisit sa mutuelle.

Avec la "convention de participation", c'est l'employeur qui organise une mise en concurrence et la propose à tous. Et si vous souhaitez garder votre mutuelle ou assurance actuelle, vous serez alors exclus de la participation patronale.



Il convient d'être **très vigilant** sur les propositions qui pourront être faites par la Ville de Laval et théoriquement débattues avec les différentes organisations syndicales, car les nouvelles dispositions permettant à l'employeur public de participer attirent énormément de concurrents et d'intérêts sur ce marché. Et la pression est forte.

Notre organisation ne cautionne pas cette méthode ! Nous exigeons la **liberté** et la **transparence** !

Il est indispensable de prendre conscience de l'importance de cet enjeu et d'en informer tous les agents autour de vous, surtout les plus jeunes, pour qu'ils ne se laissent pas tenter par des offres alléchantes au niveau cotisation mais médiocres au niveau de la qualité des garanties offertes.

Ce système risque en effet d'aboutir à du «**low cost**» en matière de prévoyance «maintien de salaire», à savoir un montant de cotisation plus abordable pour tous avec une qualité de garantie moins performante et sans doute moins pérenne.

Cela ne permettra pas à la majorité des agents de bénéficier d'un niveau de couverture qu'ils auraient pu réellement choisir. Il suffit de constater la maigre teneur des informations diffusées et l'impossibilité au travers du questionnaire de recueillir le souhait des agents en matière de prévoyance.

Un leurre !



Le Maire veut moduler la participation de l'employeur «à l'instar de ce qui a été mis en place pour les tarifs de la restauration au FJT». Ce principe n'a fait l'objet d'aucune information auprès des organisations syndicales.

Aucun débat n'a eu lieu à ce sujet et cela ne constitue pas en soi un exemple d'équité et de justice.

Sera-t-il pris en compte le salaire de l'agent ou le revenu du ménage ?

De plus, quelle mutuelle ou compagnie d'assurance pourra garantir un meilleur prix et une meilleure couverture lorsqu'elle apprendra qu'une partie des agents n'aura aucun intérêt à y souscrire ?

La labellisation, c'est la liberté !

**La convention de participation,
vous vous en remettez au choix
de l'employeur !
c'est le système unique !**



**La labellisation, c'est votre droit de
choisir votre mutuelle !
C'est la liberté !**



La mise en place de la participation de l'employeur devrait être l'occasion pour la majorité des agents de souscrire une garantie de maintien de salaire d'un niveau équivalent à celui du contrat collectif actuel dans des conditions financières plus intéressantes, avec la possibilité de souscrire une option supplémentaire sur la base du traitement et des primes (régime indemnitaire).

Avec la "**convention de participation**", vous serez obligé d'adhérer au système choisi par l'employeur ! Et il pourra être révisé en cours, sur des critères essentiellement locaux, ce qui est contraire à l'esprit mutualiste :



- *aggravation de la sinistralité,*
- *variations du nombre d'agents adhérents au contrat,*
- *évolutions démographiques (effectifs de la collectivité, vieillissement du personnel de la collectivité...).*

Le contrat proposé peut changer tous les 6 ans et ne pourra être conservé par l'agent en cas de mobilité.

Vous pourrez, certes, refuser d'adhérer et garder votre propre mutuelle, mais alors l'employeur ne vous donnera rien !

Avec la "**labellisation**", l'employeur devra apporter son aide financière à tous les agents qui garderont la liberté de choisir leur mutuelle ou assurance labellisées, et de la conserver en cas de mobilité. Les valeurs d'égalité et de liberté seront en ce cas respectées.

Notre organisation syndicale veillera au respect des termes du décret dans un souci d'égalité et de justice pour chaque agent, avec une attention particulière pour les situations **des plus précaires**.