

**PROCES-VERBAL DE LA SEANCE
DU 18 NOVEMBRE 2024**

Date de convocation
12 novembre 2024

Le dix-huit novembre deux-mille-vingt-quatre à vingt heures trente, les membres du conseil syndical, légalement convoqués, se sont réunis au SIVOS de Gallardon, salle du conseil, sous la présidence de Monsieur Emmanuel MEYER, Président.

Date de publication
29 novembre 2024

Étaient présents pour les communes

AUNEAU-BLEURY-ST SYMPHORIEN	
BAILLEAU-ARMENONVILLE	Mme CHATENET Christine, titulaire M MEYER Emmanuel, titulaire
CHAMPSERU	M BUISSON Pascal, titulaire M ROSSIGNOL Sylvain, titulaire
ECROSNES	
GALLARDON	Mme GLAVIER Vanessa, titulaire
GAS	Mme FERRU Nathalie, titulaire Mme CONTAU Marie, suppléante
HOUX	Mme TORCHON Elodie, titulaire Mme TALON Anna-Maria, titulaire
YERMENONVILLE	Mme GILLE Martine, titulaire Mme DEGAS Christine, suppléante
YMERAY	M GRIMAULT Guillaume, titulaire

Excusés représentés

Mme BROSSAIS Nathalie, commune de Gallardon, donne pouvoir à Mme GLAVIER Vanessa

Mme PITON Muguet, commune d'Ymeray, donne pouvoir à M GRIMAULT Guillaume

A été nommée secrétaire de séance

Mme TALON Anna-Maria

Nombre de délégués		
En exercice : 18	Votants : 12	Voix : 14

La majorité des membres en exercice étant présente, les délibérations du Conseil Syndical sont valables.

1. Approbation du précédent procès-verbal

M MEYER demande aux délégués s'ils ont des remarques à formuler sur le compte-rendu du conseil syndical du 1^{er} octobre 2024.

Aucun délégué ne se manifestant, M MEYER propose de passer au vote.

Le conseil syndical, après en avoir délibéré,

APPROUVE	POUR : 14	CONTRE : 0	ABSTENTION : 0
-----------------	------------------	-------------------	-----------------------

Le procès-verbal de la séance du 1^{er} octobre 2024.

2. Plan de formation 2025 (annexe 1)

M MEYER rappelle :

L'intérêt d'apporter une formation adaptée aux besoins des agents et aux attentes de la collectivité

-  Pour les agents : pouvoir monter en compétences et être à l'aise dans l'exécution de leurs tâches
-  Pour le SIVOS de Gallardon : avoir du personnel qualifié et professionnel pour garantir la qualité du service aux usagers

Les objectifs du plan de formation

Le plan de formation s'adapte au contexte de la collectivité. Il formalise la réponse formation en veillant à articuler la dimension individuelle (collectivité, agent) et la dimension collective (problématiques de métiers/activités, projets de services).

Les objectifs assignés au plan de formation sont :

-  Rappel et renforcement des acquis
-  Acquisition de pratiques nouvelles

La mise en œuvre des actions de formation

Le plan de formation ainsi que les actions de formation demandées sont priorisés chaque année par la Direction en lien avec les responsables de services.

Le calendrier de mise en œuvre est communiqué par la référente formations aux responsables de services et aux agents.

M MEYER présente les formations proposées aux agents pour l'année 2025 (annexe 1) et précise que la plan de formation a reçu l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) lors de la réunion du 13 novembre 2024.

M BUISSON interroge sur le lieu des formations.

M MEYER répond qu'elles se déroulent au siège du SIVOS, par groupes d'une douzaine d'agents maximum.

M BUISSON demande si les formations sont demandées par les agents ou imposées par les responsables.

M MEYER explique que certaines formations sont imposées, notamment celles touchant à la prévention, tandis que d'autres sont proposées par les responsables aux agents qui émettent leurs souhaits lors de l'entretien individuel annuel. Les formations les plus plébiscitées sont ensuite mises en place au cours de l'année en fonction des possibilités.

M BUISSON demande si les formations sont arrêtées.

M MEYER répond par la négative, expliquant que les entretiens sont en cours.

M BUISSON s'interroge sur le coût des formations, il souhaite savoir s'il y a un plafond budgétaire.

M MEYER répond par l'affirmative.

M BUISSON demande si cela entre en compte dans les choix de formations.

M MEYER explique que l'aspect financier est pris en compte dans l'arbitrage lors de l'élaboration du plan de formation. Il ajoute que le service ressources humaines a fait en sorte que les formations proposées en 2025 soient toutes des formations dispensées par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), ce qui permet au SIVOS de bénéficier de formations gratuites. Il reste néanmoins à la charge de la collectivité le coût des heures qui seront payées en complément aux agents puisque l'amplitude horaire des formations dépasse pour beaucoup celle d'une journée habituelle de travail.

En l'absence d'autres remarques, M MEYER propose de passer au vote.

Le conseil syndical, après en avoir délibéré,

APPROUVE	POUR : 14	CONTRE : 0	ABSTENTION : 0
Le plan de formation 2025 tel que présenté en annexe.			

3. Prévoyance du personnel : participation obligatoire des collectivités à partir de 2025 (annexe 2)

M MEYER rappelle qu'à la suite de l'entrée en vigueur des dispositions de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 codifiées au sein du code général de la fonction publique territoriale et du décret n°2022-581 du 20 avril 2022, les collectivités territoriales devront au minimum participer au financement des garanties du risque prévoyance à hauteur de 7 € par mois et par agent à compter du 1^{er} janvier 2025 (néanmoins, le montant de la participation ne peut en aucun cas être supérieur au coût réel de la cotisation).

Il ajoute que participation est versée soit à l'agent ou directement à l'organisme assureur retenu, sous réserve de l'adhésion de l'agent à un contrat qui devra contenir, a minima, les garanties du décret n°2022-581 du 20 avril 2022, notamment les risques liés à l'incapacité temporaire de travail et à l'invalidité des agents.

M MEYER précise que la participation des employeurs publics territoriaux peut prendre deux formes :

- ❑ Soit le versement de la participation financière intervient lorsque les agents apportent la preuve qu'ils ont souscrit à un contrat dans le cadre d'une procédure spécifique dite de « labellisation ».

- ✘ Soit une procédure de mise en concurrence ad hoc, définie par le décret n° 2011-1474, est engagée pour sélectionner un contrat remplissant les conditions du décret. La collectivité conclut avec l'opérateur choisi, au titre du contrat ainsi sélectionné, une « convention de participation ».

La participation devenant obligatoire au 1er janvier 2025 pour le risque prévoyance, le conseil syndical doit donc se prononcer :

- ✘ Sur le dispositif retenu : procédure de labellisation ou convention de participation ;
- ✘ Sur le montant de participation de la collectivité.

M MEYER précise que les propositions ci-dessous ont reçu l'avis favorable du CST lors de la réunion du 13 novembre 2024.

Concernant le dispositif retenu, M MEYER rappelle que le centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Eure-et-Loir (CDG28) a indiqué par un mail en date du 16 septembre 2024 que le SIVOS de Gallardon n'était pas éligible à l'adhésion à la convention de participation portée par leurs services. Il précisait en outre qu'aucun autre contrat collectif conforme à la réglementation n'est actuellement possible dans le département d'Eure-et-Loir.

Le choix du SIVOS s'oriente donc vers une procédure de labellisation.

En l'absence de remarques, M MEYER propose de passer au vote.

Le conseil syndical, après en avoir délibéré,

APPROUVE	POUR : 14	CONTRE : 0	ABSTENTION : 0
L'adoption de la procédure de labellisation dans le cadre de la participation obligatoire de l'employeur au risque prévoyance du personnel.			

Concernant le montant de participation de la collectivité, M MEYER rappelle que celui-ci d'un minimum obligatoire de 7 € par agent et par mois et qu'il peut être modulé en fonction du temps de travail de l'agent, de la rémunération ou du grade de l'agent.

La participation de l'employeur aux garanties du risque prévoyance concerne uniquement les contrats labellisés c'est-à-dire contenant les garanties imposées suivantes :

- ✘ Maintien de salaire à 90 % en maladie,
- ✘ Maintien du régime indemnitaire à 40 %,
- ✘ Maintien de salaire à 90 % en invalidité.

M MEYER présente le document fourni en annexe 2. Il s'agit d'un tableau initialement destiné aux agents qui rappelle l'évolution de la loi et récapitule les options qui leur sont proposées.

Il explique que les deux dernières garanties ayant été rendues obligatoires par la loi alors qu'elles n'étaient qu'en option jusque-là, le coût de la cotisation pour un contrat labellisé augmentera considérablement, pour des garanties qui ne seront pas forcément adaptées à la situation de chacun. En effet, actuellement seuls quelques agents avaient souhaité souscrire au maintien du régime indemnitaire, avec un maintien à 90 % contre les 40 % désormais imposés, et aucun agent n'avait souhaité souscrire au maintien de salaire en invalidité or c'est principalement cette dernière garantie qui fait exploser le montant de la cotisation.

Il ajoute qu'à titre d'illustration, une projection a été faite pour un passage des contrats individualisés actuels vers des contrats labellisés. Les cotisations augmenteraient de 24 % minimum et jusqu'à 301 % maximum en fonction de la situation de l'agent, pour une augmentation moyenne sur l'ensemble des agents du SIVOS de 113 %.

M MEYER donne l'exemple d'agents qui verraient leurs contrats augmenter de 100 € par mois pour bénéficier de garanties moindres.

M BUISSON demande si les agents sont obligés de basculer vers un contrat labellisé.

M MEYER répond par la négative. L'agent est libre de souscrire ou non à un contrat de prévoyance et de choisir librement un contrat labellisé ou non. La seule obligation concerne la collectivité qui devra participer financièrement pour tout agent qui souscrira un contrat labellisé.

La DGS, sur autorisation du Président, précise qu'un recensement a été effectué auprès de l'ensemble des agents afin de savoir s'ils souhaitent être reçus par un agent de la MNT, organisme qui a actuellement la gestion des contrats de prévoyance pour le SIVOS de Gallardon. Environ la moitié des agents ne souhaitent pas être reçus car ils ont déjà décidé de maintenir leurs contrats actuels. L'autre moitié des agents souhaitent être reçus, plutôt dans l'optique de faire un bilan personnel afin d'ajuster éventuellement leurs options mais en restant sur un contrat individualisé.

Il en ressort donc que la grande majorité des agents s'oriente aujourd'hui vers un maintien du contrat individualisé actuel, qui restera plus adapté à la situation de chacun et bien moins onéreux malgré l'absence de participation de l'employeur.

M MEYER conclut en indiquant que la collectivité saurait difficilement proposer une participation budgétairement raisonnable qui soit suffisante pour réorienter les agents vers des contrats labellisés, et ce même en modulant son montant en fonction du temps de travail de l'agent, de sa rémunération ou de son grade.

Le choix du SIVOS s'oriente donc vers une participation au risque prévoyance, pour un contrat labellisé, d'un montant unique de 7 € par agent et par mois, le montant de la participation ne pouvant en aucun cas être supérieur au coût réel de la cotisation.

M GRIMAUULT demande si une somme a été prévue au budget pour cette participation.

M MEYER répond que l'obligation de participation débute au 01/01/2025, un montant sera donc prévu sur le budget de 2025, en fonction du nombre d'agents qui choisiront un contrat labellisé.

En l'absence d'autres remarques, M MEYER propose de passer au vote.

Le conseil syndical, après en avoir délibéré,

APPROUVE	POUR : 14	CONTRE : 0	ABSTENTION : 0
-----------------	------------------	-------------------	-----------------------

<p>Le montant retenu de 7 € par agent et par mois de participation de la collectivité à la prévoyance du personnel dans le cas de souscription par l'agent d'un contrat labellisé, le montant de la participation ne pouvant en aucun cas être supérieur au coût réel de la cotisation.</p>

4. Dispositif de recueil des signalements : convention avec le CDG28 (annexe 3)

M MEYER informe les délégués que la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit la mise en place obligatoire d'un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes, pour les employeurs des 3 versants de la fonction publique (article L-135-6 du Code Général de la Fonction Publique).

Il explique que ce dispositif s'adresse aux publics suivants :

- ✘ L'ensemble du personnel de la collectivité ou de l'établissement public (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, agents de droit privé, etc.),
- ✘ Les élèves ou étudiants en stage,
- ✘ Les agents ayant quitté les services (retraite, démission, etc.) depuis moins de 6 mois,
- ✘ Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois maximum.

Il a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, d'intimidation et de menace, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitements des faits signalés.

M MEYER ajoute que le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise les conditions d'application et les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics :

- ✘ Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- ✘ Une double procédure d'orientation des agents :
 - Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
 - Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Il précise que le dispositif doit garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements signalés, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

M MEYER ajoute qu'afin de permettre aux collectivités et établissements publics concernés de remplir cette nouvelle obligation, le CDG28 a mis en place un dispositif de signalement auquel les collectivités et établissements publics peuvent adhérer par convention, fournie en annexe 3.

Il est donc proposé au conseil syndical d'adhérer à la convention proposée par le CDG28 portant sur les missions suivantes :

- ✘ Recueillir les signalements (étude de recevabilité de la saisine, identification des parties et caractérisation des signalements),
- ✘ Orienter l'agent vers l'autorité compétente (transmission du signalement, recommandations à mettre en œuvre en fonction des signalements et suivi du traitement).

M MEYER insiste sur l'intérêt de confier la recevabilité des signalements au CDG28, ce qui garantit une neutralité dans leur prise en charge.

Il précise que la proposition ci-dessus a reçu l'avis favorable du CST lors de la réunion du 13 novembre 2024.

M GRIMAULT demandent si le dispositif est payant.

M MEYER répond par l'affirmative.

M BUISSON demande s'il s'agit d'un montant annuel ou par intervention.

M MEYER précise qu'il s'agit d'un abonnement annuel dont le montant varie en fonction de la taille de la collectivité. Dans le cas du SIVOS de Gallardon, le montant annuel serait de 420 €.

En l'absence d'autres remarques, M MEYER propose de passer au vote.

Le conseil syndical, après en avoir délibéré,

APPROUVE	POUR : 14	CONTRE : 0	ABSTENTION : 0
L'adhésion à la convention du centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Eure-et-Loir pour la mise en place du dispositif de recueil des signalements.			

5. Contrat groupe d'assurance statutaire 2025-2028 (annexe 4)

M MEYER rappelle que le SIVOS de Gallardon a mandaté par délibération n° 1/24 du 23 février 2024 le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Eure-et-Loir (CDG28) pour négocier en son nom un contrat d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge.

Il ajoute que le CDG28 a communiqué à la direction du SIVOS les résultats du marché, attribué à la compagnie CNP Assurances avec le courtier RELYENS, le concernant :

AGENTS CNRACL					
Option	Risques assurés	% indemnités journalières	Franchise	Taux au 01/01/2025	Taux actuel
1	Décès Accident de travail / Maladie professionnelle	100 %	30 jours en Maladie ordinaire	10,55 %	6,59 %
2	Congé longue maladie / Congé longue durée		10 jours en Maladie ordinaire	11,75 %	
3	Maladie ordinaire Maternité		Sans	13,40 %	

M MEYER précise que ces taux sont garantis deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Il explique que plusieurs services sont par ailleurs inclus dans le contrat proposé par l'assureur et le courtier :

En matière de gestion

- ☒ La dématérialisation de l'adhésion via une plateforme en ligne,
- ☒ Un espace client avec de multiples fonctionnalités,
- ☒ Des documents de gestion simplifiés et dématérialisés,
- ☒ Un délai de déclaration de 90 jours pour l'ensemble des risques,
- ☒ Le remboursement des prestations sous 2 jours,
- ☒ Le tiers payant pour les frais médicaux,
- ☒ Un interlocuteur unique.

En matière de services :

- ❑ La production de statistiques et de comptes de résultats,
- ❑ La prise en charge des contre-visites et expertises médicales pour les risques assurés,
- ❑ Le recours contre tiers responsable, par le courtier, en cas d'accident d'un agent assuré,
- ❑ Des formations en lien avec la santé, l'hygiène et la sécurité,
- ❑ Un ensemble de programmes pour favoriser le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi,
- ❑ La mise à disposition de documents tels que des affiches, livrets, guides, etc.

Quant au CDG28, M MEYER explique qu'il apporte aux collectivités et établissements adhérant au contrat groupe d'assurance statutaire son assistance administrative et son expertise (voir convention jointe en annexe). En contrepartie, le SIVOS de Gallardon verse au CDG28 des frais de gestion annuels fixés à 0,11% de la masse salariale assurée.

Le conseil syndical doit se prononcer sur :

- ❑ L'opportunité d'adhérer au contrat groupe du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Eure-et-Loir,
- ❑ Le choix du type de personnel à assurer : agents relevant de la CNRACL,
- ❑ La durée de la franchise, selon les options indiquées dans le tableau ci-dessus,
- ❑ L'assiette de cotisation qui est composée obligatoirement du traitement brut indiciaire (TBI) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et qui peut être complétée, au choix de la collectivité : du supplément familial de traitement et/ou de tout ou partie des charges patronales, exprimées en pourcentage du TBI + NBI.

Il est donc proposé au conseil syndical de :

- ❑ Prendre acte des taux et des prestations négociés par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Eure-et-Loir, dans le cadre du contrat groupe statutaire 2025-2028.
- ❑ Décider d'adhérer audit contrat groupe à compter du 1^{er} janvier 2025 pour les agents CNRACL pour les risques suivants : décès, accident de travail / maladie professionnelle, congé longue maladie / congé longue durée, maladie ordinaire, maternité au taux de 10,55 %, avec une franchise de 30 jours par arrêt sur le risque maladie ordinaire, et un montant des indemnités journalières fixé à 100 %. La masse salariale assurée comprenant obligatoirement le traitement brut indiciaire (TBI) et la nouvelle bonification indiciaire (NBI).
- ❑ Prendre acte que la Collectivité adhérente devra verser au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Eure-et-Loir des frais de gestion annuels fixés à 0,11% de la masse salariale assurée et autoriser le Président à signer la convention de gestion jointe en annexe.
- ❑ Noter que la Collectivité adhérente pourra quitter le contrat groupe chaque année sous réserve du respect du délai de préavis de quatre mois avant l'échéance annuelle.
- ❑ Autoriser le Président à signer ledit contrat d'assurance dans les conditions sus énoncées et tout document s'y rapportant.

M BUISSON demande si c'est un contrat obligatoire.

M MEYER répond par l'affirmative dans le sens où ce contrat garantit les collectivités territoriales adhérentes contre les risques financiers découlant de leurs obligations statutaires.

Mme TORCHON revient sur les frais de gestion à verser au CDG28.

M MEYER rappelle que le CDG28 a négocié le contrat pour les collectivités qui l'avaient mandaté à cet effet. Il effectue également un accompagnement tout au long du contrat.

M GRIMAUULT fait la remarque que l'augmentation du taux est conséquente et demande si le taux est identique pour toutes les collectivités.

M MEYER rejoint son avis concernant l'augmentation. Il précise que le taux proposé par l'assureur est individualisé en fonction des statistiques propres à chaque collectivité telles que l'âge des agents, le nombre et la durée des arrêts de travail, sur les trois dernières années. Il ajoute que cette augmentation s'explique notamment par le vieillissement des agents qui est lié en partie à l'allongement de la durée de travail avant la retraite. Il y a également eu une augmentation de la sinistralité au SIVOS de Gallardon depuis 2021 avec une explosion en 2022, notamment des arrêts longue durée ainsi que plusieurs arrêts relativement longs dont certains suivis de reprise à mi-temps thérapeutique.

M BUISSON demande s'il n'existe pas de risque que cela fasse doublon avec la prévoyance et donc qu'un risque soit couvert deux fois.

M MEYER répond par la négative et précise que ce sont deux choses différentes.

En l'absence d'autres remarques, M MEYER propose de passer au vote.

Le conseil syndical, après en avoir délibéré,

	POUR : 14	CONTRE : 0	ABSTENTION : 0
sc	PREND ACTE des taux et des prestations négociés par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Eure-et-Loir, dans le cadre du contrat groupe statutaire 2025-2028.		
sc	DÉCIDE d'adhérer audit contrat groupe à compter du 1^{er} janvier 2025 pour les agents CNRACL pour les risques suivants : décès, accident de travail / maladie professionnelle, congé longue maladie / congé longue durée, maladie ordinaire, maternité au taux de 10,55 %, avec une franchise de 30 jours par arrêt sur le risque maladie ordinaire, et un montant des indemnités journalières fixé à 100 %. La masse salariale assurée comprenant obligatoirement le traitement brut indiciaire (TBI) et la nouvelle bonification indiciaire (NBI).		
sc	PREND ACTE que la Collectivité adhérente devra verser au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Eure-et-Loir des frais de gestion annuels fixés à 0,11% de la masse salariale assurée et autoriser le Président à signer la convention de gestion jointe en annexe.		
sc	NOTE que la Collectivité adhérente pourra quitter le contrat groupe chaque année sous réserve du respect du délai de préavis de quatre mois avant l'échéance annuelle.		
sc	AUTORISE le Président à signer ledit contrat d'assurance dans les conditions sus énoncées et tout document s'y rapportant.		

6. Informations diverses

Aucune information diverse.

7. Questions diverses

Aucune question n'étant soulevée, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à **21h30**.

Emmanuel MEYER,
Président

