



DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de conseillers en
exercice : 29

L'an deux mille vingt six

Présents : 24

Le 2 juillet

Votants : 29

Le Conseil municipal de Landivisiau, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de M. Samuel PHÉLIPPOT, Maire.

Procurations : 5

Convocation du Conseil
Municipal en date du
25 juin 2026

Conformément à l'article L. 2121-17 du code général des collectivités territoriales, tous les membres du Conseil municipal en exercice sont présents, à l'exception de Marc GUIGANTON qui a donné pouvoir à Samuel PHELIPPOT, Nathalie KERFORN qui a donné pouvoir à Eliane AUFFRET, Adélaïde GAUDRON qui a donné pouvoir à Donald GIGAN, Olivier LEMOINE qui a donné pouvoir à Sébastien JEZEQUEL, Sonia TORRES qui a donné pouvoir à Olivier TIGREAT.

Secrétaire de séance : Morgane PERON

N° D_2026-07-02-05

Objet : DEBAT PRENANT ACTE DE LA TENUE DU DEBAT OBLIGATOIRE RELATIF A LA PROTECTION SOCIALE

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu la loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux,

Vu le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique,

Vu l'avis favorable de la commission,

Conformément à l'article L827-12 du code général de la fonction publique territoriale, dans les six mois suivant leur renouvellement général, les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics organisent un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire.

La protection sociale complémentaire, dite PSC, est constituée des contrats que les agents territoriaux souscrivent auprès de prestataires en santé en complément du régime de la sécurité sociale et en prévoyance.

Les contrats prévoyance leur permettent de couvrir le risque de perte de la moitié de leur traitement de base, voire de tout ou partie du régime indemnitaire en fonction des dispositions prévues dans la délibération de chaque

collectivité. Le contrat prévoyance peut également prévoir les compléments de salaire en cas d'invalidité partielle ou totale et/ou un complément retraite du fait de la décote de pension liée à l'invalidité et/ou un capital décès.

Le dispositif actuel, permet aux employeurs de participer aux contrats dans le cadre :

- D'une labellisation : les contrats sont alors référencés par des organismes accrédités et souscrits individuellement par les agents,
- D'une convention dite de participation à l'issue d'une procédure de consultation ad hoc et respectant les principes de la commande publique. Cette procédure peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au centre de gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées. L'avantage est dans ce cas de s'affranchir d'une procédure complexe et d'obtenir des tarifs mutualisés.

Depuis le 1er janvier 2025 en matière de prévoyance et depuis le 1er janvier 2026 en matière de santé, les employeurs territoriaux ont l'obligation de participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Ce financement est à ce jour encadré comme suit :

- Pour le risque « Santé » : à hauteur de 15€ brut minimum par mois et par agent ;
- Pour le risque « Prévoyance » : à hauteur de 7€ brut minimum par mois et par agent.

Les employeurs publics doivent mettre en débat ce sujet dans les 6 mois suivant le renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Ce débat peut porter sur les points suivants :

- Les enjeux de la protection sociale complémentaire (accompagnement social, arbitrages financiers, articulation avec les politiques de prévention, attractivité ...),
- Les dispositifs de participation retenus en Santé et Prévoyance,
- Les montants de participation pour chaque risque, et, le cas échéant, les modulations retenues,
- La nature des garanties,
- Les évolutions éventuelles des montants des participations,
- Le budget consacré à la participation au risque Santé et Prévoyance,
- Le nombre d'agents assurés pour chaque risque.

Les employeurs publics locaux qui participent financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et en prévoyance, mettent en avant que cette participation financière améliore les conditions de travail et de la santé des agents, l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur, le dialogue social et contribue à la motivation des agents. Cette participation financière doit s'apprécier comme véritable investissement dans le domaine des ressources humaines plus que sous l'angle d'un coût budgétaire supplémentaire. Et peut faire l'objet d'une réflexion sur des arbitrages globaux en matière d'action sociale et de protection sociale en lien avec les partenaires sociaux. Le dispositif des conventions de participation renforce l'attractivité des employeurs et peut permettre de gommer certaines disparités entre petites et grandes collectivités.

Le Conseil municipal prend acte du débat sur la tenue obligatoire relatif à la protection sociale.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil municipal.



Landivisiau, le 2 juillet 2026
Le Maire,
Samuel PHELIPPOT



RAPPORT PREALABLE AU DEBAT SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE (PSC) DES AGENTS TERRITORIAUX

I. OBJET DU RAPPORT

Conformément à l'article L827-12 du code général de la fonction publique territoriale, dans les six mois suivant leur renouvellement général, les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics organisent un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire

Ce débat a pour objet d'informer les élus sur :

- Le cadre réglementaire applicable ;
- Les dispositifs existants au sein de la collectivité ;
- Les enjeux sociaux, financiers et organisationnels liés à la protection sociale complémentaire ;
- Les perspectives d'évolution envisageables au cours du mandat.

La protection sociale complémentaire constitue aujourd'hui un levier majeur de la politique des ressources humaines. Elle contribue à la protection des agents face aux aléas de la vie, participe à l'attractivité de l'emploi public territorial et favorise le maintien dans l'emploi.

II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

1. Définition de la protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire vise à compléter les remboursements assurés par les régimes obligatoires de sécurité sociale.

Elle comprend deux volets :

➤ Le risque prévoyance

Il vise à assurer :

- *Le maintien de salaire en cas d'arrêt de travail ;*
- *La couverture du risque invalidité ;*
- *La couverture du risque décès.*

⇒ **La participation employeur est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2025 (7€ minimum)**

➤ Le risque santé

Il couvre l'agent (peut couvrir également la famille) sur le remboursement des frais de santé non pris en charge par la Sécurité Sociale. Cela concerne notamment :

- *Les frais médicaux ;*
- *Les consultations ;*
- *L'hospitalisation ;*
- *Les dépenses d'optique ;*
- *Les soins dentaires*

⇒ **La participation employeur est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2026 (15€ minimum)**

2. Évolution des obligations des employeurs territoriaux

Les réformes engagées depuis l'ordonnance du 17 février 2021 renforcent p les employeurs publics dans le financement de la PSC.

Les collectivités doivent désormais participer financièrement à la couverture de leurs agents dans les domaines de la santé et de la prévoyance. Ces évolutions s'inscrivent dans une volonté :

- D'améliorer la protection sociale des agents publics ;
- De réduire les inégalités de couverture ;
- De rapprocher progressivement les dispositifs de ceux existant dans le secteur privé.

3. Les modalités de participation possibles

La labellisation :

Souscription **au choix de l'agent** d'un contrat labellisé pour bénéficier de la participation employeur

Le contrat doit être au nom de l'agent pour percevoir la participation employeur

La loi du 22/12/2025 prévoit une obligation d'adhésion pour les agents en matière de prévoyance au plus tard au 1^{er} janvier 2029.

Dispositif possible en matière de santé

La convention de participation individuelle :

L'autorité territoriale ou un groupement de collectivités lance une procédure de mise en concurrence pour la mise en place de contrats de prévoyance et/ ou santé

La convention de participation portée par le Centre de gestion :

La collectivité adhère aux conventions de participation conclues par le Centre de gestion après des procédures de mise en concurrence

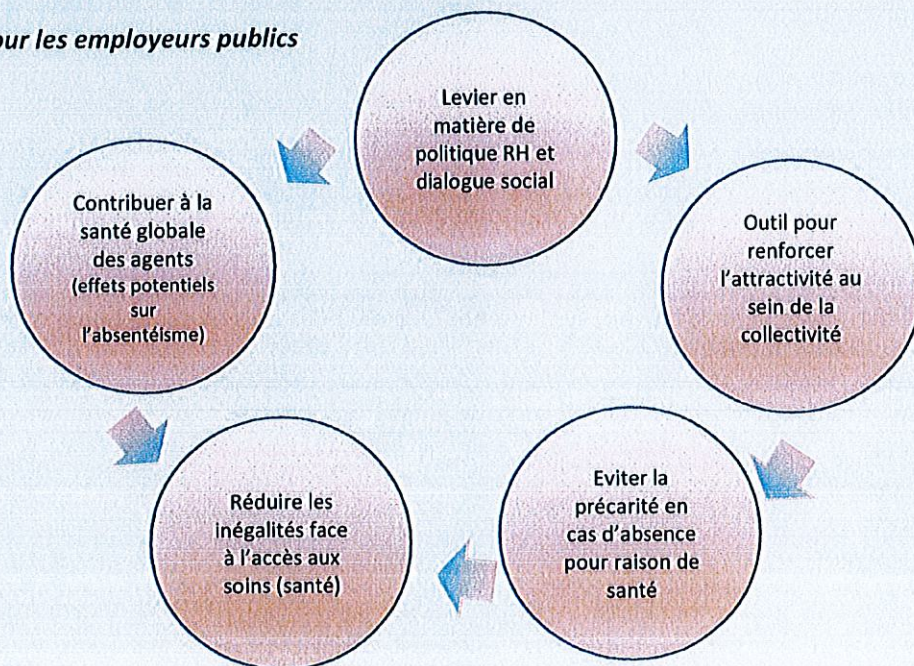
4. Les agents concernés

Cela concerne :

- Les agents titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL ;
- Les agents titulaires affiliés à l'IRCANTEC ;
- Les agents contractuels de droit public et privé¹

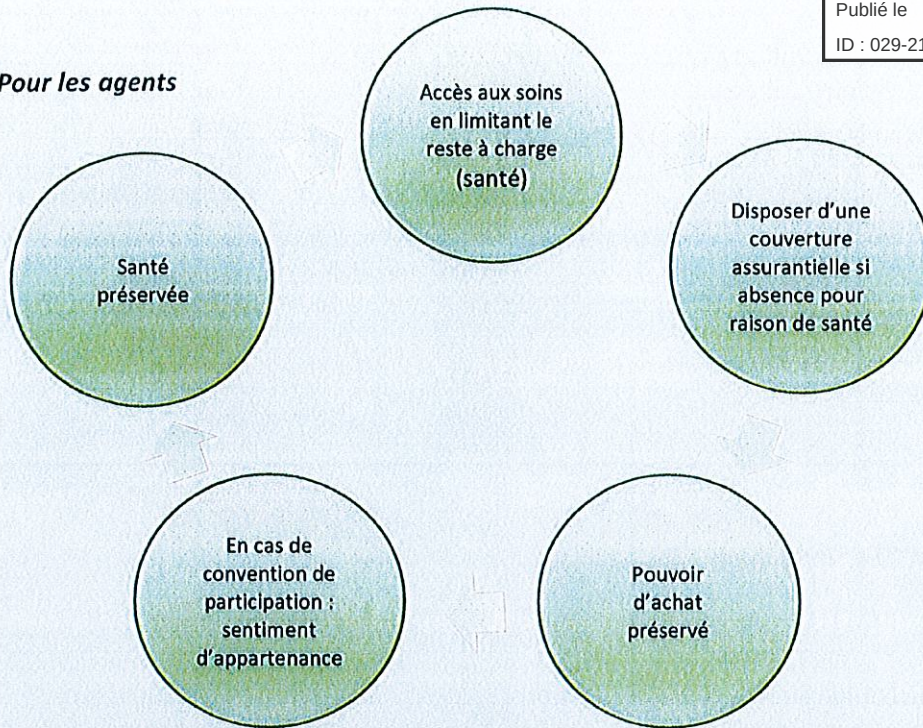
III. LES ENJEUX LIES A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

1. Pour les employeurs publics



¹ Pour les agents de droit privé, il faut vérifier la convention collective qui peut prévoir des dispositifs spécifiques en matière de PSC.

2. Pour les agents



IV. ÉTAT DES LIEUX DE LA COLLECTIVITÉ

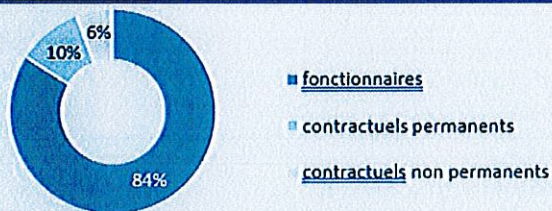
1. Situation actuelle des agents

Au 31 décembre 2024 – synthèse RSU

Effectifs

- 144 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 121 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 8 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidé

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

58,8%

Nombre de CDI

1 | 7%
Part des CDI (tous contrats)

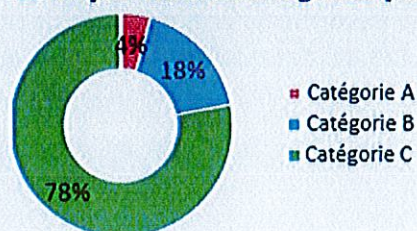
Nombre d'emplois saisonniers ou accroissement

6 | 4%
Part des saisonniers (tous emplois)

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	2 %	7%	19%
Technique	50%	47%	50%
Culturelle	6%	2%	8%
Sportive	2%		1%
Sociale	5%	13%	6%
Médico-sociale	3%		3%
Police municipale	2%		2%
Animation	11%	7%	10%

Répartition des agents par catégorie



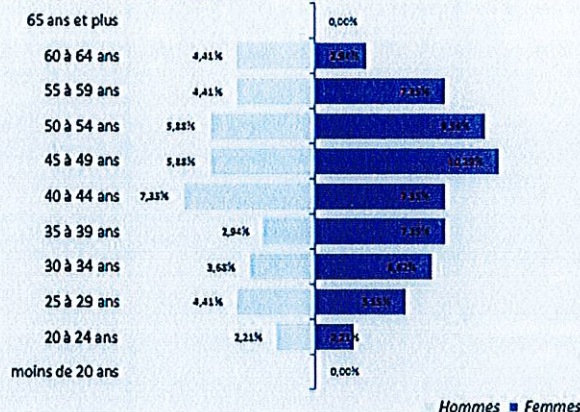
Pyramide des âges

- ☐ En moyenne, les agents de la collectivité ont **44 ans**

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	44,5
Contractuels sur emploi permanent	41,8
Emplois permanents	44,2

- ☐ Pyramide des âges



2. Situation actuelle en matière de PSC

Participation santé

2025

- Montant de participation employeur : 45€ par mois
- Nombre de bénéficiaires : 93 agents
- Total : **44 653.55 €**

2026 (01/01-31/05) :

- Montant de participation employeur : 45€ par mois
- Nombre de bénéficiaires : 88 agents
- Total : **18 974.11 €**
- *Mutuelle participation employeur : 18 974.11 € pour 88 agents*
- *Prévoyance participation employeur : 11 235.47 € pour 117 agents*
- *Total 2026 (01/01-31/05) : 30 209.58 €*

Participation prévoyance

2025

- Montant de participation employeur : 20€ par mois
- Nombre de bénéficiaires : 109 agents
- Total : **24 948.21 €**

2026 (01/01-31/05) :

- Montant de participation employeur : 20€ par mois
- Nombre de bénéficiaires : 117 agents
- Total : **30 209.58 €**

V. DIAGNOSTIC RH ET SOCIAL

1. Les enjeux démographiques

L'analyse des effectifs met en évidence :

- Un vieillissement progressif des agents ;
- Une augmentation du nombre de départs à la retraite attendus sur le mandat ;
- Des difficultés de recrutement sur certains métiers.

Ces évolutions conduisent à renforcer les politiques de fidélisation et d'attractivité.

2. L'absentéisme

Données d'absentéisme

Absentéisme 2024		
2024	Mois	
	Total	
	Nbr Agents	Jours
Ordinaire		2964
Longue Durée		732
Longue Maladie		0
Grave Maladie		0
Acc. Trav./traj		81
Maternité/paternité		347
Total		4124

Absentéisme 2025		
2025	Mois	
	Total	
	Nbr Agents	Jours
Ordinaire	63	2550
Longue Durée	2	730
Longue Maladie		0
Grave Maladie		0
Acc. Trav./traj	3	59
Maternité/paternité	1	52
Total	69	3391

L'évolution de ces indicateurs constitue un enjeu important pour l'organisation des services et la maîtrise des dépenses de personnel.

3. Les enjeux de maintien dans l'emploi

La collectivité est confrontée :

- À des restrictions médicales plus fréquentes ;
- À des situations d'usure professionnelle ;
- À des besoins croissants d'accompagnement des parcours professionnels.

La PSC participe à la sécurisation des parcours des agents confrontés à ces situations.

4. Les enjeux de pouvoir d'achat

Dans un contexte d'évolution du coût de la vie, la participation de l'employeur :

- Améliore le niveau de couverture sociale ;
- Réduit le reste à charge supporté par les agents ;
- Participe à la politique de soutien au pouvoir d'achat.

VI. PERSPECTIVES POUR LE MANDAT 2026-2032

La Loi du 22/12/2025 pose les nouveaux principes suivants :

- ⇒ Adhésion pour les agents obligatoire en matière de prévoyance avec une participation employeur fixée à 50% de la cotisation
- ⇒ Garanties minimales
- ⇒ Fin du dispositif de labellisation en matière de prévoyance du fait de l'adhésion obligatoire
- ⇒ Mise en place au plus tard au 1^{er} janvier 2029



Attente des décrets d'application permettant une mise en œuvre effective
2 projets de décret inscrits à l'ODJ du CSFT du 27 mai 2026

Propositions d'axes de travail

- ⇒ Réflexion sur les impacts de l'adhésion obligatoire
 - Préparer les futures obligations
 - Maîtrise financière de la dépense
- ⇒ Adhésion à une convention de participation en matière de santé
 - Mutualiser les risques
 - Sécuriser juridiquement le dispositif
 - Bénéficier de conditions tarifaires négociées.

VII. ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Pour le mandat 2026-2032, plusieurs enjeux apparaissent prioritaires :

- Améliorer l'attractivité de la collectivité ;
- Fidéliser les agents ;
- Accompagner le vieillissement des effectifs ;
- Soutenir le pouvoir d'achat ;
- Prévenir les situations de désinsertion professionnelle ;
- Maîtriser les impacts de l'absentéisme.

La protection sociale complémentaire constitue un levier d'action contribuant à l'ensemble de ces objectifs.

VIII. CONCLUSION

La protection sociale complémentaire est aujourd'hui un élément structurant de la politique des ressources humaines des collectivités territoriales.

Au-delà de la seule obligation réglementaire, elle participe à la qualité de vie au travail, à la protection des agents et à l'attractivité de l'employeur public.

Le présent rapport est soumis au débat du conseil municipal afin de permettre aux élus de disposer d'une vision globale de la situation actuelle et des perspectives d'évolution envisageables au cours du mandat.

Le conseil municipal prend acte de la tenue du débat relatif à la protection sociale complémentaire des agents de la collectivité.