

Rapporteur : M. BOLLIET Dominique

**M. BOLLIET Dominique**, rapporteur : Monsieur le Maire, chers Collègues, c'est avec une vive satisfaction que je vous présente cette délibération.

En adoptant ce texte vous allez améliorer considérablement la couverture complémentaire santé et prévoyance des personnels de la Ville de Lyon.

Nous vous proposons de le faire en assumant pleinement notre responsabilité d'employeur, d'abord par notre engagement dans une convention de participation, ensuite par le doublement du financement de la ville, de 1,4 million euros à 2,8 millions euros.

Pourquoi une telle dépense supplémentaire dans une période de forte tension budgétaire? D'abord, Monsieur le Maire, pour honorer l'engagement que vous avez pris d'améliorer le sort des personnels de notre ville.

Vous avez souhaité que la Ville de Lyon contribue au maintien du pouvoir d'achat de nos personnels en prenant en charge une part plus importante de la couverture complémentaire santé et prévoyance.

Vous m'avez très clairement désigné 3 objectifs :

- garantir l'accès aux meilleurs soins pour l'ensemble des personnels de la ville,
- réduire le reste à charge, en particulier pour les personnels du bas de l'échelle et pour les familles,
- inciter fortement les agents de la ville à adhérer à une couverture prévoyance, afin qu'ils soient prémunis contre les accidents de la vie.

Mieux protéger la santé de nos personnels, ce n'est pas simplement développer notre politique sociale, c'est aussi investir durablement dans la qualité de vie au travail. C'est faire en sorte que le travail soit un facteur de santé physique et mentale, autrement dit, de développement personnel et professionnel, c'est prévenir par tous les moyens l'usure professionnelle.

Monsieur le Maire, vous m'avez fait part de votre souhait que nous anticipions sur la modification de l'âge de la retraite. Nous y sommes !

Permettre à nos personnels dans nos écoles, de nos crèches, à nos jardiniers de finir leur carrière à 65, 66 bientôt 67 ans, en bonne santé, voici un des principaux enjeux de notre stratégie RH.

L'amélioration de la couverture complémentaire santé constitue un des leviers de notre approche globale « santé au travail – santé personnelle » que nous mettons petit à petit en place.

Mais revenons à cette délibération. Quel est son contenu précis? Rappelons d'où nous partons.

Chers Collègues, cela étonnera certains d'entre vous, mais contrairement aux employeurs privés nous ne pouvons pas, jusqu'en 2012, aller au-delà d'une participation de 20 %, et nous le faisons uniquement sur les contrats de 4 mutuelles référencées.

Depuis les années 80, la Ville de Lyon va au bout de ses possibilités d'employeur, c'est-à-dire, prend en charge 20 % de la cotisation en santé et 20 % en prévoyance, sans aucune modulation en fonction du revenu ou de la composition de la famille, le tout pour une enveloppe de 1 400 000 €.

La sortie du décret du 8 novembre 2011 en application de la loi de modernisation de la fonction publique de 2007, nous permet enfin d'aller plus loin.

Ce premier rapport au Conseil municipal porte sur 2 points :

- le choix entre la convention de participation et la procédure de labellisation,
- et la détermination d'une fourchette de participation financière, fixée donc entre 1,7 million d'euros et 2,8 millions d'euros.

Concernant le premier point, nous avons choisi la convention de participation pour deux raisons essentielles :

- d'abord, faire bénéficier nos personnels de notre pouvoir de négociation, nous sommes la première collectivité de Rhône-Alpes avec environ 8 000 agents, pour obtenir des garanties de bon niveau au meilleur tarif, ce que ne permet pas la labellisation,
- deuxièmement, assumer pleinement notre responsabilité d'employeur, vis-à-vis de la santé des personnels.

Ce choix n'a pas été facile à faire partager par les organisations syndicales, qui étaient attachées au libre choix par leurs adhérents d'un organisme de protection.

Et comme il était hors de question d'améliorer la couverture sociale de nos personnels sans produire du consensus avec leurs représentants, nous avons mis le temps, l'énergie et les moyens nécessaires.

Depuis juillet 2011, en anticipant sur la sortie du décret, nous avons multiplié les rencontres avec les organisations syndicales et nous avons abouti à un accord qui s'est manifesté lors du CTP du 8 février 2013, après une phase de dramatisation, dans la dernière ligne droite, comme il sied à toute négociation réussie.

Monsieur le Maire, c'est votre arbitrage final sur l'enveloppe de 2.800.000 euros qui nous permet de nous prévaloir maintenant d'un consensus.

Un point sur la méthode.

Je tiens à souligner la qualité du travail réalisé par la Délégation Générale aux Ressources Humaines en relation avec la Direction de la commande publique. Je tiens aussi à souligner le très fort engagement et la technicité dont ont fait preuve les organisations syndicales.

La décision, prise il y a un an de faire appel à un assistant à maîtrise d'ouvrage s'est avérée très pertinente.

Cet assistant nous a permis de beaucoup mieux analyser, à la fois :

- les données économiques (le retour en prestations, les frais de gestion de notre système actuel de protection),

- les besoins des personnels,

- et enfin la manière d'organiser la réponse à ces besoins en garantissant l'accès aux meilleurs soins tout en limitant les dépassements d'honoraires.

Car notre objectif est aussi de limiter le reste à charge des assurés en matière de prestations, voire de le réduire à zéro, lorsque c'est possible.

Monsieur le Maire, permettez-moi de saluer le rôle décisif de toute l'administration, en particulier d'Isabelle Fontvieille, responsable du service social, de Jean-Luc Ducrocq, DGRH, et de Jérémie Duval, notre assistant à maîtrise d'ouvrage qui nous a accompagnés sur cette affaire.

D'ores et déjà, avec les organisations syndicales, nous avons acté 3 éléments de consensus pour la couverture santé :

- une amélioration des garanties dans le contrat de base (sachant que nous proposerons 2 niveaux de contrat) et que le niveau de base sera supérieur et meilleur que les niveaux de base actuels des 4 mutuelles de la Ville ;

- une réduction estimée des tarifs de l'ordre de 20 %, grâce à notre capacité de négociation ;

- et enfin une modulation de la participation de la Ville de Lyon en fonction du niveau de rémunération et de la composition de la famille. Monsieur le Maire, vous avez été particulièrement attentif à ce point là.

Et la suite ?

Dès le 18 mars, nous lançons une consultation sur la base d'un cahier des charges très précis, défini en étroite relation avec les organisations syndicales.

Lors du Conseil municipal de juin, nous aurons à adopter une délibération fixant :

- les deux opérateurs retenus (éventuellement le même) en santé et en prévoyance,

- les deux niveaux de garantie,

- les tarifs,

- les forfaits de participation de la Ville de Lyon.

Dès le mois de juillet les personnels de la Ville recevront une lettre leur indiquant les caractéristiques des contrats, les conditions d'adhésion et les démarches à faire pour résilier, le cas échéant, leur ancien contrat.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le nouveau contrat prendra effet. Les personnels de la Ville pourront faire l'expérience de leur nouvelle couverture complémentaire santé prévoyance :

- plus solidaire,

- plus équitable dans son financement,

- assurant de meilleures prestations,

- avec un reste à charge fortement réduit,

- et construit au gré d'un dialogue social approfondi.

Nous pourrions être fiers collectivement d'être la première collectivité importante à avoir tiré tout le parti possible du nouveau cadre juridique, et nous pourrions nous concentrer sur un nouvel objet de dialogue social, un accord de méthode, d'objectifs et de moyens sur la santé et la sécurité au travail.

Monsieur le Maire, chers Collègues, je vous remercie de votre attention.

**M. LAFOND Luc :** Monsieur le Maire, mes chers Collègues, avec cette délibération, vous proposez une meilleure prise en charge des complémentaires des agents municipaux. Il est tout à fait légitime que la Ville développe à destination de ses agents et de leurs familles une politique sociale attractive.

Cela n'appelle pas de contestation de notre part mais néanmoins quelques remarques.

Sur la forme, cette décision entrera en vigueur début 2014, à quelques mois des prochaines échéances municipales. Ce calendrier ne doit bien évidemment rien au hasard, encore moins à un quelconque plan pluriannuel de gestion des ressources humaines. Non, ce calendrier est avant tout de votre part une tentative de séduction opportuniste des agents.

Sur le fond, cette mesure est-elle articulée avec une politique globale de gestion des ressources humaines, ou vient-elle s'empiler sur des mesures antérieures (accord salarial de 2010 suite aux grèves dans les écoles, démarche de prévention des risques psycho-sociaux avec l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail -ANACT).

Dans ce contexte budgétaire tendu (coupe drastique des dotations par le Gouvernement) et évolutif sur le plan institutionnel (nouvelle étape de la décentralisation), une politique cohérente et innovante de gestion des ressources humaines est indispensable.

Un premier axe pourrait être l'amélioration des pratiques managériales dans la gestion des carrières, élément central de la gestion du personnel, avec la possibilité d'activer et de récompenser la performance.

Une prime à la performance collective a été instituée au niveau national par décret ministériel en mai 2012. Elle peut permettre de développer la culture managériale parmi les encadrants, de consolider la notion de collectif et d'équipe. Ce serait certes une dépense mais articulée avec des objectifs et des indicateurs comme, par exemple, la maîtrise des coûts et l'efficacité des services ou le développement durable.

Seulement voilà, Marylise Lebranchu, Ministre de la Fonction Publique, envisagerait de la supprimer au motif qu'elle ne serait pas adaptée à la fonction publique, comme elle a supprimé le jour de carence.

Mais en quoi l'intéressement collectif ou individuel ne serait-il pas compatible avec la fonction publique ? Il n'y a aucune raison objective sinon idéologique ! Et gardez-vous de nous donner l'argument de la stigmatisation des fonctionnaires. Comme dans toutes sociétés humaines, comme aussi dans le privé, il y a des gens qui s'investissent plus que d'autres. C'est humain.

Un second axe serait de s'attaquer à l'absentéisme. Vous-même, Monsieur le Maire, avez affirmé, comme on a pu le lire dans la presse, que l'absentéisme dans la fonction publique est un problème. En effet, vous avez raison. D'après certaines études (Sofaxis), la fréquence des arrêts a augmenté de 19 % en 5 ans dans la fonction publique territoriale. Le taux d'absentéisme et le coût annuel moyen des absences par agent augmentent avec la taille de la collectivité.

Espérons que la meilleure prise en charge des complémentaires permettra de faire baisser le taux d'absentéisme dans les services de la ville qui reste élevé même s'il a diminué ces dernières années.

Aujourd'hui, au terme de deux mandats, votre politique de gestion des ressources humaines reste encore introuvable. Nous le redisons une nouvelle fois, il faut une politique de gestion des ressources humaines innovante et cohérente, à la hauteur des enjeux de mutation de l'action publique territoriale. Il ne pourra y avoir d'ambition métropolitaine sans ambition managériale.

Alors, moins d'opportunisme et plus de dynamisme managérial dans la gestion des ressources humaines ! Je vous remercie.

**Mme BALAS Laurence :** Monsieur le Maire, chers Collègues, je voulais juste rappeler que ce dossier arrive à nous aujourd'hui, grâce à une loi et un décret d'un gouvernement de Droite. Une preuve, s'il en fallait, que les questions sociales ne sont pas réservées à la gauche. C'est toujours bon de le rappeler dans cette enceinte, même si en écoutant Mme Gay tout à l'heure, j'ai cru comprendre que même pour elle, les questions sociales n'étaient plus vraiment une priorité pour les Socialistes lorsqu'elle parlait de la mission locale.

Enfin bref, je reviens au sujet. Ce dossier permet une amélioration de la participation des collectivités à la couverture complémentaire santé et prévoyance de ses agents et c'est une bonne chose pour eux !

Je note cependant que la discussion s'est effectuée encore une fois dans un climat tendu, ponctué de quelques boycotts des instances paritaires par certains syndicats, comme d'habitude, suis-je tentée de dire, malheureusement.

Le projet semble toutefois aujourd'hui en bonne voie, même si tout n'est pas réglé, nous espérons que cela se fera désormais dans les meilleurs délais pour mettre fin à une période d'incertitude des agents qui a été un peu longue.

**Mme PERRAUD Mychèle :** Monsieur le Maire, mes chers Collègues, c'est au nom de tous les groupes de la majorité de cette assemblée que je fais cette intervention. En effet, ce dossier mérite quelques minutes de commentaires car il concerne la couverture complémentaire santé et prévoyance des 8.000 agents de la Ville de Lyon et du Centre Communal d'Action Sociale de notre ville.

Après différentes rencontres avec le comité de dialogue social composé des syndicats représentatifs du personnel et des élus, sous l'égide de Dominique Bolliet, et qui se sont déroulées dans un climat constructif et responsable, un accord a été trouvé dont la finalité est le dispositif de la convention de participation en risque santé et prévoyance qui nous est soumis ce soir et qui sera conclue avec l'opérateur choisi après mise en concurrence.

Les groupes de la majorité saluent cette décision, décision qui est un élément très important du contrat social et réclamé par les partenaires sociaux.

En ces moments difficiles, dans un contexte de crise exceptionnelle, avec des répercussions importantes sur le budget des Collectivités locales, nous voulons souligner l'effort significatif de la Ville de Lyon envers son personnel, à ce jour inégalé par aucune autre Commune de France car la Ville de Lyon portera sa participation jusqu'à une fourchette prévisionnelle annuelle évaluée entre 1 700 000 et 2 800 000 euros, ceci dans le strict respect du cadre budgétaire fixé par M. le Maire.

La collaboration entre partenaires sociaux et élus va perdurer sur cette question au cours de cette année puisque des réunions sont prévues notamment pour le choix de l'opérateur, cette mesure entrant en application au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il sera proposé au personnel une mutuelle unique, ce qui permettra non seulement une égalité de traitement entre personnels, un plus grand nombre de personnels affiliés mais aussi une possibilité de négociation intéressante.

Alors qu'aujourd'hui nous entendons qu'il est de plus en plus difficile pour certains de nos concitoyens de se soigner car ils ne peuvent plus cotiser à leur complémentaire santé pour des raisons financières, nous nous félicitons de cette décision très favorable notamment pour les agents de petites catégories qui sont les plus nombreux et de la qualité du dialogue social qui s'est instaurée sur cette question entre élus, syndicats représentatifs du personnel et Direction des Ressources humaines pour arriver à cet accord, accord très attendu par nos personnels et qui prouve l'attention de la Municipalité à leur égard.

**M. LE MAIRE :** Comme vous l'avez souligné, c'est un effort extrêmement important de la Ville dans une période où les ressources publiques sont moins importantes qu'elles pouvaient l'être par le passé. C'est donc un engagement très fort de la Ville de Lyon.

Je veux simplement rassurer M. Lafond. Si nous faisons passer ce texte et si nous l'appliquons au 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce n'est pas parce qu'il y aurait les élections juste trois mois après, c'est parce que c'est la loi qui dit que nous devons le faire au 1<sup>er</sup> janvier 2014 si nous souhaitons pouvoir appliquer le texte de loi.

Vous voyez, Monsieur Lafond, on n'est pas comme vous, on n'y pense pas tous les jours !

**M. LAFOND Luc :** La loi, ce sont les Socialistes aujourd'hui qui la font !

**M. LE MAIRE :** Je préfère arrêter là.

Je mets aux voix les conclusions de mon rapport. Il n'y a pas d'opposition ? Elles sont adoptées.

(Adopté.)