

Réunion du Lab du nouveau contrat social territorial Dunkerque

Bien protégés, bien au travail : la PSC, moteur d'une politique RH territoriale ambitieuse

La deuxième réunion du Lab du nouveau contrat social territorial a réuni, à Dunkerque, une quarantaine de DRH, directeurs généraux, responsables RH et représentants d'organisations syndicales venus de la région Hauts-de-France. Accueillie à la Halle aux Sucres – vestige du port industriel reconverti en espace d'échange et de savoir –, cette session a confirmé et amplifié les enseignements du premier atelier grenoblois de mai 2026 : les collectivités territoriales,



qu'elles soient grandes métropoles ou petites communes rurales, sont pleinement engagées dans la transformation induite par la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC), mais elles avancent dans un environnement réglementaire encore incomplet, avec des ressources RH souvent limitées et des organisations syndicales qui peinent à s'emparer techniquement du sujet. Un travail de pédagogie est hautement nécessaire, tant du côté des agents que des élus et des organisations syndicales.

Le territoire du Dunkerquois, à la fois puissant pôle industriel en pleine expansion – gigafactory de batteries, futurs data centers – et territoire sous forte pression financière de l'État, illustre la double contrainte à laquelle font face les employeurs publics locaux : investir dans la protection de leurs agents pour rester compétitifs face au secteur privé, tout en gérant une masse salariale déjà sous tension. Les quarante participants ont partagé leurs expériences, confirmant que la PSC n'est plus une option et que ceux qui n'anticipent pas dès maintenant se trouveront dans une position très délicate à l'horizon 2029 – au 1er janvier 2029, toutes les collectivités territoriales devront avoir mis en place un contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire pour l'ensemble de leurs agents, financé à au moins 50 % par l'employeur.



Le Lab du nouveau contrat social territorial

Porté par Régions Magazine et Acteurs publics, avec le soutien du groupe INTÉRIALE, **le Lab du nouveau contrat social territorial** est un espace de dialogue et de partage d'expériences entre décideurs publics locaux. Le Lab réunit élus, DRH, directeurs généraux et acteurs sociaux des collectivités territoriales pour échanger autour des enjeux de la santé et de la prévoyance, avec une conviction partagée : la protection sociale complémentaire et plus largement les enjeux de santé, prévention et qualité de vie au travail sont les leviers essentiels d'une vision stratégique du capital humain territorial.

Les organisations et collectivités représentées

- Communauté urbaine de Dunkerque (CUD)
- Région Hauts-de-France
- Métropole Européenne de Lille (MEL)
- Ville de Lille
- Amiens Métropole
- Communauté d'agglomération Lens-Liévin
- Communauté d'agglomération Béthune-Bruay, Artois-Lys-Romane
- Communauté d'agglomération de la Région de Château-Thierry
- Communauté de communes Pévèle Carembault
- Communauté de communes de la région d'Audruicq
- Communauté de communes du Pays du Coquelicot
- Communes de Grande-Synthe, Bailleul, Armentières, Marly, Seclin, Bruay-La-Buissière, Coulogne, Oye-Plage, Estaires, Rouvroy, Lesquin, Rinxent, Saint-Omer et Eperlecques
- Centre de gestion de la Somme (CDG 80)
- SDIS du Nord (59)
- SDIS de la Somme (80)
- SNSPP-PATS (Syndicat national des sapeurs-pompiers professionnels et des personnels administratifs, techniques et spécialisés)

Chapitre 1 : La réforme PSC dans un contexte réglementaire encore inachevé

POINTS CLÉS

- La loi du 22 décembre 2025 impose un contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire, avec une participation employeur à 50 % de la cotisation individuelle
- Les deux décrets d'application, unanimement validés par le CSFPT le 27 mai 2026, n'étaient toujours pas parus au Journal officiel à la date de la session
- L'absence de décrets bloque la planification : cas de dispense (contractuels de moins de six mois, apprentis, agents à employeurs multiples), garanties minimales et modalités d'adhésion restent à préciser
- La date butoir est le 1er janvier 2029 ; pour les collectivités dont la convention expire avant, l'échéance peut être bien plus proche
- La responsabilité juridique des collectivités est engagée en cas de non-conformité à l'horizon 2029

La session dunkerquoise s'est ouverte sur un constat partagé : la réforme est là, son calendrier est connu, mais les modalités réglementaires précises demeurent dans l'attente. Les deux décrets attendus – un décret en Conseil d'État et un décret simple précisent les garanties, les niveaux de couverture et les cas de dispense – ont reçu un avis favorable unanime du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 27 mai 2026, mais ne sont toujours pas publiés. Cette situation crée une impasse opérationnelle pour de nombreuses collectivités qui doivent conduire un dialogue social, préparer un appel d'offres ou délibérer sans pouvoir encore en préciser les contours réglementaires exacts.

La question de l'obligation de débat en assemblée délibérante dans les six mois suivant le renouvellement des municipalités a été soulevée – obligation qui concerne toutes les collectivités, y compris les mairies de 200 habitants (code général de la fonction publique). C'est-à-dire après les élections municipales du printemps 2026.

La communauté urbaine de Dunkerque a confirmé avoir engagé ce processus dès l'été 2026 (réunions avec les organisations syndicales, sondage auprès des agents, délibération prévue fin septembre au Conseil communautaire), soulignant que cette démarche restait l'exception plutôt que la règle parmi les structures représentées.

Le contraste avec les autres versants de la fonction publique a été rappelé. Dans la fonction publique d'État, l'obligation porte sur la santé tandis que la prévoyance reste facultative. Dans la fonction publique hospitalière, la réforme a été repoussée à 2027, voire 2028, une anomalie dénoncée par les acteurs territoriaux au regard de l'urgence de la protection des agents.

CHRISTOPHE NOËL,
DGA PÔLE RH, COMMUNAUTÉ URBAINE DE DUNKERQUE

“ Je vois dans cette réforme une obligation d'être vertueux, parce que cela va nous rendre plus attractif par rapport au secteur privé, par rapport aux autres versants de la fonction publique ”

Chapitre 2 : L'enjeu budgétaire, de la contrainte à la décision politique

POINTS CLÉS

- Les niveaux de participation vont de 10 euros (SDIS de la Somme) à 62 euros par mois (CUD Dunkerque) : une hétérogénéité qui illustre l'ampleur du rattrapage à accomplir
- Le passage à 50 % de la cotisation représente un choc financier majeur, surtout pour les collectivités à faibles taux d'adhésion actuels
- Les tarifs actuels du marché ne reflètent pas la sinistralité réelle : les collectivités doivent anticiper une hausse de 100 à 150 % au renouvellement
- 2027 est identifiée comme l'année idéale pour lancer les appels d'offres, avant le 'goulet d'étranglement' prévu fin 2028

La question budgétaire a dominé les échanges à travers une grande diversité de situations. La Communauté urbaine de Dunkerque a fait le choix de concentrer ses ressources sur la prévoyance : 62 euros par agent par mois. Ce choix fort a permis d'atteindre un taux d'adhésion approchant 70 % malgré le caractère encore facultatif du contrat. La prochaine étape — harmoniser ce niveau avec la ville de Dunkerque, qui ne contribuait qu'à 15 euros — représente un défi budgétaire majeur dans un contexte où l'État réduit ses engagements sur le territoire et où les investissements liés à l'accueil des nouvelles industries sont considérables.

La ville de Grande-Synthe a présenté une expérience de prévoyance prise en charge à 100 % par la collectivité depuis 1996. Si l'avantage pour les agents est indéniable, les conséquences sur l'absentéisme ont été sévères : cette générosité sans participation des agents a contribué à une hausse significative des arrêts. Cette expérience invite à réfléchir sur l'équilibre entre protection et responsabilisation.

Amiens Métropole illustre un scénario de forte pression : 600 adhérents seulement sur 4 500 agents, un contrat à 20 euros s'arrêtant au 31 décembre 2026, une sinistralité élevée. L'impact financier du passage obligatoire à 50 % sera important. La Région Hauts-de-France présente à l'inverse un modèle plus avancé : participation modulée de 35 à 65 euros selon le revenu de l'agent, 55 % d'adhésion sur 9 500 agents, nouveau contrat 2026-2031 lancé après recours à une assistance à maîtrise d'ouvrage.

Les représentants présents d'Intériale ont lancé une alerte sur la réalité tarifaire à venir : les taux actuels du marché – souvent deux fois inférieurs à ceux du secteur privé – ne reflètent pas la sinistralité réelle des contrats collectifs publics. Les collectivités peuvent anticiper des hausses de 150 % au renouvellement des contrats selon les représentants d'Intériale présents.

FRÉDÉRIC MONCHY,
PRÉSIDENT NATIONAL DU SNSPP-PATS / SDIS 62

“

Pour nous, il était indispensable d'avoir un interlocuteur dédié dans chaque organisation syndicale. Le niveau de technicité le rend nécessaire.

”

Chapitre 3 : Pédagogie et dialogue social, les deux leviers structurants

POINTS CLÉS

- La confusion entre assurance statutaire, mutuelle santé et prévoyance persiste à tous les niveaux : agents, syndicats, secrétaires de mairie...
- Les organisations syndicales s'emparent du sujet de façon inégale et souvent sous le seul angle financier, sans interlocuteur dédié ni continuité dans les réunions
- Les pratiques les plus efficaces : expliquer à chaque recrutement et titularisation, utiliser des exemples concrets de la vie quotidienne
- Les élections professionnelles de décembre 2026 sont une fenêtre d'opportunité pour nouer de nouveaux accords collectifs

L'enjeu pédagogique a été au cœur de toutes les interventions. La communauté urbaine de Dunkerque a décrit une situation caractéristique : dans les réunions de dialogue social sur la PSC, ce n'est jamais le même représentant syndical qui est présent d'une fois sur l'autre. Chaque réunion recommence de zéro ou presque, avec une capitalisation limitée sur les échanges précédents. Le conseil formulé : proposer un référent syndical dédié, qui suit l'ensemble du processus.

Le représentant du SNSPP-PATS (SDIS 62) présent a pointé la « jungle de terminologie » qui décourage les représentants du personnel : portabilité des contrats, régime indemnitaire des SDIS, garanties pour les familles recomposées, questions de retraite complémentaire... Son organisation a fait le choix d'employer un juriste à plein temps spécialisé en PSC pour accompagner les syndicats départementaux, et a inscrit le sujet à l'ordre du jour de ses deux derniers congrès nationaux.

Le Centre de gestion de la Somme a confirmé la persistance de confusions basiques — y compris entre assurance statutaire et prévoyance — même après de multiples explications auprès de secrétaires généraux de mairie. La commune de Lesquin a partagé la pratique la plus simple et la plus efficace : à chaque recrutement, à chaque titularisation, expliquer concrètement ce qui se passe au-delà de 90 jours d'arrêt. Résultat : 110 adhérents en prévoyance sur 150 agents.

La communauté d'agglomération Lens-Liévin a expérimenté une approche différente : inviter directement l'opérateur à présenter les contrats à l'ensemble des agents. Les représentants du personnel n'étaient pas présents aux réunions techniques, affaiblissant leur capacité à relayer l'information. Un sondage interne n'a généré que 20 % de réponses. La prise de conscience est toutefois venue de façon indirecte, par le biais d'agents touchés par des pathologies graves (cancers notamment), qui ont sensibilisé leurs collègues de façon plus personnelle et efficace que les réunions d'information.

Les élections professionnelles de décembre 2026 apparaissent comme un moment important. La métropole européenne de Lille et le SDIS de la Somme attendent le renouvellement des instances pour lancer la phase de négociation d'un accord collectif, avec des interlocuteurs syndicaux mieux formés et potentiellement plus réceptifs – la PSC étant déjà évoquée dans les campagnes syndicales.

NORA AYACHI,
DGS DE LA VILLE DE GRANDE-SYNTHE

“ À Grande-Synthe, on a la prévoyance depuis 1996, prise en charge à 100 % par la collectivité. C'est un avantage énorme pour les agents. Mais c'est à double tranchant : notre absentéisme a progressé. ”

Chapitre 4 : Mutualisation et centres de gestion, un modèle qui fait ses preuves

POINTS CLÉS

- Les centres de gestion du Nord (59), de l'Aisne (02) et de la Somme (80) ont mutualisé leur démarche : AMO commune, cahier des charges partagé, taux unique retenu pour lisibilité
- Environ 1 000 collectivités et établissements ont adhéré, soit 40 % du potentiel régional
- La mutualisation attire désormais des collectivités de grande taille (niveau département) qui y trouvent des tarifs compétitifs
- Les petites collectivités bénéficient d'une externalisation complète de la gestion et d'une expertise technique inaccessibles seules
- Les SDIS, du fait de leurs spécificités statutaires (régime indemnitaire, sapeurs-pompiers volontaires), font face à des défis supplémentaires

Le Centre de gestion de la Somme a décrit la genèse de la coopération inter-CDG dans les Hauts-de-France. Portés par l'obligation faite aux CDG par l'ordonnance de 2021 de souscrire des conventions de participation, les CDG 59 (Nord), 02 (Aisne) et 80 (Somme) ont recruté une AMO – assistance à maîtrise d'ouvrage – commune et construit un cahier des charges proposant trois hypothèses tarifaires : taux par département, taux unique, taux par strate démographique. Le taux unique a été retenu pour sa lisibilité, même si les résultats entre territoires présentent des écarts significatifs – le Nord plus urbanisé, la Somme plus rurale.

Les résultats sont tangibles : des structures de grande taille comme le département de la Somme ont constaté que le contrat groupe des CDG était aussi compétitif que ce qu'elles auraient pu obtenir seules. La commune de Lesquin a témoigné du bénéfice direct : rejoindre la convention CDG lui a permis d'obtenir un taux prévoyance plus favorable qu'auparavant, avec une baisse des cotisations pour les agents. La délégation complète de l'expertise technique est vécue comme un soulagement pour des équipes RH réduites.

La métropole européenne de Lille (MEL), qui fonctionnait sur la labellisation avec un plafond de 64 euros par agent (minimum 7 euros en prévoyance et 15 euros en santé), a engagé une AMO pour étudier ses scénarios de transition. Son constat : sur les deux tiers d'agents présentant un contrat, 80 % ont un contrat santé contre seulement 20 % un contrat prévoyance. La transformation des comportements est le défi majeur.

Les SDIS présentent des spécificités importantes : régime indemnitaire propre, sapeurs-pompiers volontaires non concernés par la réforme, sinistralité spécifique. Le SDIS du Nord (2 800 agents permanents) a présenté son plan de réduction de l'absentéisme – centré sur la prévention des accidents et l'accompagnement des agents en retour d'arrêt – qui a permis une baisse de 2 points de l'absentéisme en 18 mois, ouvrant la voie à une meilleure maîtrise financière des futurs contrats

STÉPHANIE PETIT-ROUVILLAIN,
RESPONSABLE DU PÔLE SANTÉ ET PRÉVENTION, AMIENS MÉTROPOLE

“

Nous avons 600 adhérents sur 4 500 agents. L'impact financier du passage à 50 % sera absolument colossal. Et les organisations syndicales ne parlent que de ça : combien vous mettez sur la table ?

”

Chapitre 5 : Attractivité et fidélisation dans un bassin industriel sous tension

POINTS CLÉS

- Le Dunkerquois est en plein essor industriel (gigafactory de batteries, data centers) : concurrence directe avec le secteur privé pour des profils techniques qualifiés
- La PSC n'est pas encore systématiquement intégrée dans les offres d'emploi des collectivités, contrairement au secteur privé
- Le portage politique fait la différence : les élus issus du privé comprennent intuitivement l'enjeu ; les autres nécessitent davantage de pédagogie
- La participation modulée selon les catégories (A, B, C) ou selon les revenus améliore l'adhésion sans supprimer les difficultés pour les agents catégorie C sur la prévoyance
- La prise en compte des schémas familiaux (gratuité à partir du 3e enfant) est un levier efficace de fidélisation, apprécié des OS

Le territoire dunkerquois porte une tension particulière entre collectivités territoriales et secteur privé en matière de recrutement. L'accueil d'industries majeures crée une pression forte sur les profils techniques et les filières en tension. Dans ce contexte, la communauté urbaine a clairement fait de la PSC un argument différenciant lors des recrutements : la participation de 62 euros sur la prévoyance est présentée comme un avantage significatif face au secteur privé.

La région Hauts-de-France a partagé une approche plus avancée : participation modulée de 35 à 65 euros selon l'indice de rémunération de l'agent, avec un nouveau contrat 2026-2031 associant les organisations syndicales comme vecteur de communication. Le taux d'adhésion de 55 % sur 9 500 agents, bien que perfectible, témoigne de l'efficacité du dispositif.

La question des schémas familiaux a fait l'objet d'un échange riche. L'expérience d'un opérateur ayant choisi la gratuité à partir du troisième enfant, avec des niveaux de participation distincts pour le conjoint et les enfants, a été présentée comme un levier très efficace : très apprécié des organisations syndicales et ayant eu un impact mesurable sur le nombre d'adhérents.

La MEL et la communauté d'agglomération Lens-Liévin ont toutes deux pointé un paradoxe : dans leurs systèmes de labellisation, la couverture est inversement proportionnelle à l'exposition au risque – les cadres adhèrent davantage que les agents de terrain catégorie C, qui renoncent à la prévoyance pour des raisons financières. Ce constat plaide pour des mécanismes de solidarité et de progressivité dans les futurs contrats collectifs, afin de protéger précisément ceux qui en ont le plus besoin.

JEAN-LIONEL TAPIN,
DGS DE LESQUIN, PRÉSIDENT DU SNDGCT DU NORD

“ Il faut expliquer, expliquer, expliquer. À chaque recrutement, à chaque titularisation, on prend le temps d'expliquer ce qui se passe en cas d'arrêt au bout de 90 jours. Sur les jeunes collègues, ça fonctionne bien. ”

Chapitre 6 : Prévention santé, de la couverture assurantielle à la politique RH globale

POINTS CLÉS

- Le baromètre santé INTÉRIALE révèle des niveaux supérieurs à la population générale en troubles musculosquelettiques, troubles du sommeil et difficultés liées aux conditions de travail
- 70 % de la santé dépend du mode de vie et de l'environnement : les territoires sont un lieu privilégié d'action de prévention primaire
- Dans le rapport de mission gouvernementale sur la prévention primordiale (restitué la veille à l'Assemblée nationale par le député Cyrille Isaac-Sibille) ; les territoires sont identifiés comme le bon niveau d'action
- La prévention doit s'inscrire dans un continuum santé-prévoyance-qualité de vie au travail articulé sur le long terme

La directrice prévention santé d'INTÉRIALE a présenté les enseignements du baromètre santé réalisé auprès des agents de la territoriale. Au-delà d'une santé perçue globalement satisfaisante, les données révèlent des fragilités spécifiques : troubles musculosquelettiques, troubles du sommeil, difficultés liées aux conditions de travail et au management – toutes supérieures aux moyennes de la population générale. Ce tableau plaide pour une approche qui ne se limite pas à la couverture du risque, mais qui intègre la prévention primaire comme composante à part entière de la stratégie RH.

Le rapport « Construire un système national de prévention primordiale » du député Cyrille Isaac-Sibille identifie les collectivités territoriales comme le bon niveau pour déployer des solutions concrètes ; il souligne notamment que le retour sur investissement des actions de prévention est largement supérieur lorsqu'on commence par modifier l'environnement de travail plutôt que de chercher à changer les comportements individuels.

C'est la raison pour laquelle la directrice prévention d'INTÉRIALE a annoncé le lancement d'une démarche de co-construction de son offre de prévention avec les employeurs territoriaux. Sous forme d'entretiens qualitatifs ou de questionnaire adressé aux DRH, l'objectif est de bâtir des services qui correspondent réellement aux besoins des collectivités, pour que celles-ci deviennent des organisations promotrices de santé. L'articulation entre prévention et maîtrise des coûts a été soulignée : un investissement sérieux dans la prévention des risques professionnels sur le long terme fait baisser la sinistralité, améliore le bien-être au travail et constitue un levier direct sur l'équilibre financier des contrats collectifs.

Une opportunités

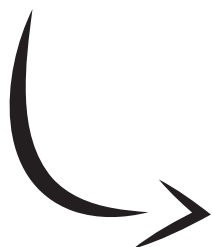
La session de Dunkerque s'est achevée sur une conviction forte : la réforme PSC est, au-delà de son caractère obligatoire, une opportunité de construire un modèle d'employeur public plus attractif, plus protecteur, plus attentif à la santé des agents. Les quarante participants – de toutes tailles, de tous statuts, de toutes situations contractuelles – ont pu s'enrichir mutuellement de leurs expériences, confirmant la raison d'être du Lab.

Les cinq messages-clés de la session

- **Anticiper les appels d'offres dès 2027**, la fenêtre se ferme vite, les tarifs vont fortement augmenter au renouvellement
- **Former et fidéliser des référents syndicaux dédiés à la PSC**, avec un accompagnement technique de qualité et une continuité dans les échanges
- **Expliquer systématiquement, avec des exemples concrets**, à l'embauche, à la titularisation, dans les communications internes
- **Intégrer la PSC dans le « package RH » et les offres d'emploi**, comme le fait déjà le secteur privé, en valorisant participation et schémas familiaux
- **Articuler PSC et prévention santé dans une politique RH globale**, pour agir sur la sinistralité à long terme et maîtriser les coûts des contrats collectifs

**La prochaine session du Lab du nouveau contrat
social territorial se tiendra à Bordeaux
le 17 décembre 2026.**

**Retrouvez toutes les interviews vidéo réalisées
le 17 septembre à Dunkerque lors de la deuxième
session du Lab du nouveau contrat social territorial**



Contacts

Laurent Michel, directeur des affaires publiques, Groupe INTÉRIALE,
laurent.michel@interiale.fr - 06 85 79 81 61

Jean-François Sciarrino, directeur de clientèle, Régions Magazine et Acteurs publics
Solutions, jfsciarrino@acteurspublics.com - 06 48 54 99 71