



## PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

# ACCORD DE MÉTHODE SIGNÉ LE 3 JUIN PAR L'UFSE-CGT

MONTREUIL > 7 JUIN 2021

**Signature de l'accord de méthode au sujet de l'évolution de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique de l'État – Réunion du 3 juin 2021 – Amélie de Montchalin – Organisations syndicales représentatives des personnels de la fonction publique de l'État**

### Déclaration de l'UFSE-CGT

Madame la ministre,  
Madame la directrice générale de l'administration et de la fonction publique,  
Mesdames, Messieurs;

Tout d'abord, nous tenons à souligner l'importance des différentes réunions de travail organisées par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique au sujet du projet d'accord de méthode dédié à l'évolution de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique de l'État.

Le texte proposé au titre de l'accord de méthode a connu des évolutions dont nous prenons acte.

Le fait que les éléments constitutifs du nouveau dispositif de protection sociale soient bel et bien soumis au processus de négociation est d'une très grande importance.

**C'est pourquoi l'UFSE-CGT est signataire de l'accord de méthode proposé.**

L'évolution de la protection sociale complémentaire des personnels est au cœur d'enjeux revendicatifs conséquents qui ne sauraient être déconnectés de l'évolution des systèmes de Sécurité et de protection sociales obligatoires.

C'est pourquoi notre organisation syndicale œuvre pour un droit effectif à une Sécurité sociale intégrale, solidaire, généralisée et de haut niveau tout au long de la vie.

S'agissant de la dimension complémentaire de la protection sociale des personnels et de l'accord de méthode proposé, la CGT souhaite attirer plus particulièrement votre attention sur les points suivants:

- 1. Les modalités de financement par les employeurs publics** de la protection sociale complémentaire des personnels qui ne sauraient être assurées par les crédits de l'action sociale mais par l'octroi de crédits nouveaux;
- 2. La création d'un droit effectif à une protection sociale complémentaire** bénéficiant à l'ensemble des personnels, fonctionnaires et agents non-titulaires, actifs et retraités. S'agissant plus particulièrement des retraités, même si le texte de l'accord de méthode proposé a évolué, le fait que ces derniers seront bien intégrés dans les nouveaux dispositifs de PSC demeure une exigence incontournable. Pour la CGT, il s'agit bel et bien de construire un droit solidaire à une protection sociale complémentaire, avec des solidarités intergénérationnelles, indiciaires, familiales, au bénéfice des personnels actifs, des ayants droit et des retraités;
- 3. Garantie de la portabilité des droits** dans différentes hypothèses: la perte d'emploi, les périodes de congés ou encore la mobilité choisie intra et inter versants;
- 4. Une conception ouverte de la prévoyance** qui ne saurait être réduite aux seules dimensions de l'incapacité, de l'invalidité, de l'inaptitude et du décès de l'agent. La prise en charge de la perte d'autonomie dont nous demandons qu'elle soit assumée par la Sécurité sociale doit pouvoir être aussi une des dimensions de la protection sociale complémentaire. La CGT reste par ailleurs attachée au couplage des garanties dans les domaines de la santé et de la prévoyance;
- 5. Le recours à deux leviers** pour construire ce droit: un levier complémentaire et un levier statu-

.../...

taire qui ne saurait être réduit à la seule dimension du capital décès;

6. Prendre et savoir prendre le temps nécessaire de la négociation même si cette dernière devait aller à une date postérieure à celle du 31 décembre de l'année 2021.

Sans prétendre à la moindre exhaustivité, nous terminerons notre intervention en insistant sur la nécessité de clarifier l'évolution de la situation dans les établissements publics administratifs, à savoir le maintien dans la période immédiate des accords qui ont été négociés et la manière dont les choses seraient susceptibles d'évoluer une fois que le régime cible aura vocation à entrer en vigueur?

Nous vous demandons enfin de bien vouloir organiser une première réunion de travail du Conseil commun de la fonction publique afin que nous puissions tirer les premiers enseignements des travaux initiés au sujet de la protection sociale complémentaire qui ne sauraient se réduire à ceux entrepris dans la fonction publique de l'État.

- L'accord de méthode a été signé par toutes les organisations syndicales représentatives des personnels de la fonction publique de l'État.
- La ministre a indiqué qu'une première réunion de travail serait organisée dans la deuxième quinzaine du mois de juin 2021.
- Elle devrait participer à une réunion du conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 30 juin prochain.



ADRESSE POSTALE: 263, Rue de Paris  
case 542 – 93514 MONTREUIL CEDEX  
TEL.: +33155827756  
MEL: [ufse@cgt.fr](mailto:ufse@cgt.fr)  
SITE: [www.ufsecgt.fr](http://www.ufsecgt.fr)



---

## Accord de méthode

relatif à la conduite des négociations relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique de l'État.

---

Projet d'accord de méthode relatif à la conduite des négociations relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique de l'État.

Entre:

L'État, représenté par le ministre de la transformation et de la fonction publiques, d'une part

Et:

(ORGANISATIONS SYNDICALES), d'autre part

### Préambule

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique définit un nouveau cadre ambitieux pour la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique.

Elle permet notamment de fixer pour les trois versants de la fonction publique – l'État, la territoriale et l'hospitalière – une obligation de prise en charge de la protection sociale complémentaire, à hauteur d'au moins 50 % des cotisations pour un agent, destinées à couvrir les frais de santé occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident sous réserve qu'il soit employé par un employeur public. Cette ordonnance traite des risques « santé » et « prévoyance », tels que définis ci-après.

Les risques « santé » correspondent aux risques d'atteinte à l'intégrité physique et/ou psychique ainsi qu'à la maternité de l'agent. Ainsi, les garanties « santé » couvrent les frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident restant à la charge de l'agent après le remboursement

.../...

de la part obligatoire versé par le régime de base de sécurité sociale.

Les risques « prévoyance » correspondent à ceux résultant de l'incapacité de travail, de l'invalidité, de l'invalidité et du décès de l'agent.

Le nouveau cadre prévu par cette ordonnance répond à l'objectif d'améliorer la couverture des agents sur ces risques.

La négociation s'inscrit dans le cadre des dispositions fixées par l'ordonnance prise en application du 1<sup>o</sup> du I de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique du 17 février 2021, et de la feuille de route validée avec les organisations syndicales après le CCFP du 18 janvier.

La négociation au sein de la fonction publique de l'Etat s'inscrira dans le cadre global du chantier sur les trois versants, assuré par le ministère de la transformation et de la fonction publiques qui en rendra compte une fois par an. Ce dernier sera le garant de la cohérence des régimes mis en place pour la fonction publique par versant, dont celui de l'Etat, objet du présent accord, avec ceux applicables dans les autres versants de la fonction publique.

## **Article 1 - Objet**

Le présent accord de méthode précise les modalités de la négociation relative à la mise en œuvre des dispositions prévues par l'ordonnance précitée dans la fonction publique de l'Etat.

L'objet de cet accord est de permettre aux signataires, dans le cadre de la négociation, de s'assurer que la mise en œuvre de l'ordonnance permette de remplir l'objectif principal suivant : améliorer la couverture des risques mentionnés dans le préambule.

Il a également pour objet de définir précisément les publics cibles de cette ordonnance.

L'objectif est de garantir aux agents concernés un niveau de couverture optimal des risques en tenant compte des garanties prises en charge :

par le régime de sécurité sociale obligatoire (sécurité sociale) ;

par l'employeur public de l'Etat au titre des droits statutaires institués au profit des agents publics ;

par un organisme de protection complémentaire dans le cadre du régime « cible » de PSC ;

Ces garanties seront utilement soutenues des mesures complémentaires, notamment un volet « prévention » à la charge des organismes de protection complémentaire en cohérence avec la politique de prévention en santé publique et le « plan santé au travail ».

L'enjeu est d'assurer que tous les agents disposent d'un niveau de protection optimal face à ces risques, d'un égal accès aux soins, d'un bon niveau d'information sur ceux-ci.

Pour permettre la mise en œuvre de la réforme, trois premières étapes sont nécessaires :

Avant février 2022, le décret en Conseil d'Etat pris en application de l'ordonnance encadrera notamment le contenu des futurs contrats du régime « cible » et les modalités de leur négociation par les employeurs et les organisations syndicales.

La ministre de la transformation et de la fonction publiques a revalorisé, pour 2021, la prestation servie en cas de décès d'un agent. Elle s'est également engagée à consolider cette garantie dans un régime pérenne dès janvier 2022. Une refonte de ce dispositif est donc nécessaire avant cette échéance.

Parallèlement, et de manière cohérente avec l'ensemble, des dispositions de nature législatives et réglementaires pourront être prises pour améliorer les garanties statutaires.

La disposition transitoire, qui s'appliquera à compter du 1er janvier 2022, ne fait pas partie de cette négociation.

## **Article 2 – Thèmes de la négociation**

La négociation s'articulera autour de la liste non exhaustive des thématiques et sous-thèmes suivants :

- la couverture des risques santé
  - les mécanismes d'adhésion des agents ;
  - les conséquences pour les agents d'une absence d'accord majoritaire pour la conclusion d'un contrat collectif à adhésion obligatoire, notamment au regard des avantages fiscaux et sociaux attachés ces contrats ;
  - les modalités de la participation employeur dans les différents cas de figure possible à l'issue de la négociation, y compris en l'absence d'accord (modalité de mise en place de l'éventuel plafond qui permettrait d'encadrer le remboursement à 50 % du coût de la couverture santé) ;
  - les modalités de sélection et de type de contrat en l'absence d'accord ;
  - les mécanismes de portabilité des droits (notamment dans le cas particulier du chômage des agents contractuels) ;
- la couverture des risques prévoyance
  - un axe sera consacré aux dispositifs permettant d'une part d'améliorer les garanties statutaires et, d'autre part, de consolider dans les garanties statutaires pour tous les agents publics des 3 versants la réforme du capital décès qui est intervenu en 2021 ;
  - un autre axe sera consacré aux garanties à faire figurer dans les contrats complémentaires ;
- le contenu et la portée des futurs contrats :
  - les mécanismes de solidarité prévus par l'ordonnance (solidarité intergénérationnelle entre actifs et retraités, les conditions d'accès des retraités aux contrats proposés, les solidarités au

.../...

- bénéfice des familles, ainsi que le cas échéant d'autres mécanismes de solidarité;
- les formes et le montant de la contribution financière des employeurs;
  - les clauses substantielles des cahiers des charges, notamment le panier de soins, définissant le cas échéant, un socle commun interministériel notamment en matière de santé et prévoyance;
  - le couplage éventuel entre les garanties « Santé » et « Prévoyance » ;
  - les modalités de l'adhésion et de la souscription, conditions de l'adhésion obligatoire le cas échéant, ainsi que des possibilités de dispense aux contrats;
  - le cadre de la négociation entre les employeurs et les organisations syndicales: modalités et forme de l'accord sur les clauses substantielles du cahier des charges, définition et pondération des critères;
  - les modalités de l'implication des organisations syndicales dans la procédure de sélection des opérateurs candidats et le suivi des contrats;
  - les modalités de transition entre opérateurs, notamment pour les cas de rechute à la suite d'un fait générateur couvert par le précédent contrat;
  - les modalités de la gouvernance des contrats, y compris des contrats collectifs issus d'un accord majoritaire;
  - les dispositifs de prévention, de santé au travail.

Cette négociation – qui couvrira l'ensemble des thèmes mentionnés ci-dessus, dont la liste n'est pas exhaustive, a pour objet d'aboutir à un accord avant la fin de l'année 2021 qui déterminera le cadre général des dispositions devant figurer dans les textes d'application de l'ordonnance.

Dans le cas d'un accord, l'Etat s'engage à présenter à la consultation des instances des textes conformes au contenu de l'accord. Dans le cas contraire, l'Etat proposera des projets de textes dans le cadre des consultations obligatoires de droit commun.

### **Article 3 – Composition de l'instance de négociation**

La négociation sera conduite par la DGAFP avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique de l'Etat.

Les parties à la négociation pourront se faire assister et faire intervenir tout expert de leur choix.

### **Article 4 – Modalités de la négociation et calendrier**

Pour tenir compte des importants travaux à mettre en œuvre et permettre l'élaboration d'un accord cadre, préalable aux négociations à tenir au niveau de chaque employeur, une réunion sera organisée au minimum chaque mois jusqu'à la conclusion de l'accord.

Le format des groupes de travail pléniers sera privilégié. Les documents de travail seront communiqués au moins cinq jours ouvrés avant la tenue de la réunion, avec les mentions de confidentialité requises auxquelles les participants sont tenus. Un compte rendu (ou un document consolidé issu des échanges) sera réalisé.

Des réunions techniques supplémentaires pourront être organisées à la demande des parties à la négociation.

### **Article 5 – Ressources documentaires**

Les références de ressources documentaires utiles à la négociation d'un accord concernant la protection sociale complémentaire sont annexées au présent accord de méthode.

Ces ressources pourront être enrichies par les parties prenantes au cours de la négociation.

### **Article 6 – Entrée en vigueur de l'accord de méthode**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de plein droit au terme de la négociation.

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication sur le site de la fonction publique: <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>.

### **Article 7 – Révision de l'accord de méthode**

Les parties signataires conviennent, notamment en cas de modification du cadre juridique applicable impactant les dispositions du présent accord de méthode, de se réunir pour déterminer et négocier les adaptations nécessaires et utiles.

Fait en (...) exemplaires, à (...), le 3 juin.

Pour la ministre de la transformation et de la fonction publiques

Pour les organisations syndicales