



# Compte rendu de la réunion de négociation sur la prévoyance avec la Fonction publique du 5 septembre 2023

La Fonction publique a transmis aux organisations syndicales un premier projet d'accord en prévoyance pour la réunion de négociation du 18 juillet 2023. Elle a demandé aux organisations syndicales des contributions écrites dans l'objectif d'amender ce projet d'accord, qui ont toutes été transmises.

La Fonction publique a transmis une deuxième version d'un projet d'accord, qui a été examiné pendant la réunion de négociation du 5 septembre 2023.

Toutes les 7 organisations syndicales représentatives dans l'Etat ont demandé de fortes évolutions du texte, et la présentation d'une troisième version amendée pour pouvoir envisager une éventuelle signature.

Les avancées de la deuxième version sont en particulier le passage de la rente éducation entre 18 et 26 ans en cas de décès de 183 à 550 euros, le passage de la pension d'invalidité en cas d'absence de reprise d'un emploi de 50% à 60% de la rémunération primes comprises, et le caractère collectif des contrats complémentaires financés en partie par l'employeur, sans sélection par l'âge ou l'état de santé (à adhésion facultative).

Dans les déclarations liminaires respectives des organisations syndicales de fortes convergences se sont faites jour sur :

- le fait que la deuxième version comporte des avancées cependant suffisantes ;
- une revendication de couverture en invalidité et en incapacité (maladie) à 90% de la rémunération totale nette, comme dans l'accord prévoyance de la territoriale du 11 juillet 2023 ;
- une clarification par la DGAFP de sa proposition de contrats complémentaires collectifs à adhésion facultative avec participation de l'employeur, avec une demande de couverture de l'ensemble de la prévoyance à 90% du net et de participation de l'employeur à 50% de la cotisation ;
- un renforcement des garanties statutaires.

La Fonction publique a précisé que, pour les contrats complémentaires, elle refusait d'intégrer le caractère obligatoire des contrats à l'accord, bien qu'elle n'ait pas d'opposition de principe aux contrats obligatoires. Pour elle, c'est l'incertitude sur l'équilibre économique du premier mandat des contrats obligatoires en santé (2025-2031), comme celui des éventuels contrats collectifs en prévoyance couvrant la même période, qui interdit à l'Etat de prendre le risque de décider aujourd'hui de financer des contrats obligatoires, tant pour l'Etat que pour les agents. Une forte hausse des coûts des contrats en prévoyance dans les prochaines années n'est pas à exclure. La Fonction publique sera prête à réexaminer la possibilité de contrats obligatoires dans 3 ou 4 ans, lorsqu'on aura plus de recul sur les coûts.

La Fonction publique a considéré que le délai utile de négociation allait jusqu'à la fin du mois de septembre et qu'il existait des marges d'évolution sur le projet.

## **Le texte de l'accord a ensuite été examiné titre par titre**

### **Préambule :**

La CGT a demandé que soit spécifiée clairement l'objectif d'une mutualisation la plus large possible, puisqu'on ne peut pas parler de prévoyance sans mutualisation des risques (*c'est le principe de base de l'assurance sociale*). La CGT a aussi demandé que l'objectif d'une couverture à 90% en net en perte de revenu incapacité et invalidité soit inscrit.

Il faut aussi inscrire clairement le choix que fait l'employeur pour garantir le revenu, participer fortement à la complémentaire et/ou privilégier le statutaire.

## **Première partie : Les garanties employeur**

### **Titre I – renforcer la prise en charge de l’incapacité**

Pour les congés longs, les syndicats demandent une amélioration des taux de garantie de revenu proposés, qui portent exclusivement sur le congé de longue maladie (CLM) et pas sur le congé de longue durée (CLD). Le document propose pour la première année d’ajouter un tiers des primes aux 100% de l’indiciaire brut, pour la deuxième année et la troisième année de passer de 50 à 60% de l’indiciaire et d’ajouter 60% des primes.

La Fonction publique considère qu’elle n’a pas besoin d’améliorer la garantie du congé de longue durée, car le CLD a vocation à disparaître, les trois premières années fusionnant avec le CLM et les deux dernières années étant intégrées au nouveau dispositif statutaire d’invalidité. Même si les syndicats ne s’opposent pas à la fusion CLM-CLD, cet argument n’est pas convaincant, car les trois premières années du CLD sont garanties à 100% de l’indiciaire, qui est quasiment toujours supérieur à 60% de la rémunération totale et plus proche de 75% en moyenne.

Pour les congés de maladie ordinaire, tous les syndicats demandent d’aller au-delà des trois premiers mois pour une garantie à 100% primes comprises. La Fonction publique considère qu’en facilitant le passage en congé long, plus personne ne sera à 50% de l’indiciaire le 4<sup>ème</sup> mois, ce qui ne convainc pas les syndicats.

La FSU considère à raison que la prise en compte de la rémunération totale à 60% avantage de façon disproportionnée les agents des ministères à fort taux de primes par rapport à ceux à faible taux de primes : il faut retravailler la définition de la garantie.

Concernant la rémunération totale garantie, seules les primes « pérennes » sont prises en compte, à l’exception des heures supplémentaires, des astreintes, etc. Les syndicats demandent la prise en compte de tous les éléments stables de rémunération, même s’ils prennent la forme d’éléments variables de rémunération. La Fonction publique réexaminera ce point.

Pour les ouvriers d’Etat la liste des éléments de rémunération pérennes sera clarifiée.

Les syndicats demandent que soit inscrite la subrogation du salaire des contractuels en cas de maladie (l’Etat paie les salaires et se fait rembourser les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale directement par la sécurité sociale). La Fonction publique en approuve le principe.

Les syndicats demandent une nouvelle réduction de l’ancienneté des contractuels pour bénéficier de la garantie de revenu en maladie, déjà passée de 6 mois pour tous à 4 mois. Pour eux, cette condition d’ancienneté devrait passer à un mois, voire être supprimée. La Fonction publique réexaminera ce point.

### **Titre II – Réformer le régime de prise en charge de l’invalidité**

Les syndicats considèrent que cette réforme est une avancée, car elle maintient le lien avec la Fonction publique (position d’activité en 1<sup>ère</sup> catégorie et disponibilité pour raison de santé en 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie), elle permet d’acquérir des droits supplémentaires à retraite jusqu’au départ en retraite sans décote deux ans avant l’âge d’ouverture du droit du code des pensions, et parce que la garantie de revenu est supérieure au droit commun de la sécurité sociale (35% au lieu de 30% en 1<sup>ère</sup> catégorie, 60% au lieu de 50% en 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie).

La réforme concerne les fonctionnaires et les ouvriers d’Etat.

Des précisions sont demandées par certains syndicats sur le maintien du dispositif actuel de retraite anticipée pour les causes imputables au service, maladies professionnelles et accidents du travail. La Fonction publique explique que les maladies professionnelles n’entrent pas dans le champ de cette négociation, et que les niveaux d’indemnisation sont supérieurs, les rentes d’invalidité s’ajoutant au revenu. La CGT ne demande pas l’extension de la réforme statutaire à ces situations.

Les délais de mise en œuvre de la réforme statutaire sont lointains, jusqu'à 2028, et 2027 pour la garantie de revenu en invalidité. La Fonction publique précise que son horizon est 2026 si possible, nombre de textes et de dispositifs devant être modifiée : 2025 est hors de portée.

Cette situation rend nécessaire pour les syndicats de préciser la situation des agents pendant la période de transition, de façon à éviter les mises en retraite anticipées d'office pour les agents en fin de droits à congés maladie. Il est proposé d'utiliser la disponibilité pour raison de santé pour éviter la radiation des cadres jusqu'à la mise en œuvre de la réforme. La Fonction publique examinera ce point en vue d'une modification du texte d'accord.

L'ensemble des syndicats ont insisté sur la nécessaire efficacité d'un dispositif de reclassement des agents, les textes actuels étant très partiellement mis en œuvre.

La CGT propose que la garantie de revenu à 90% du net, soit 80% du brut, soit intégrée à la garantie statutaire. La garantie employeur passerait à 65%, et une cotisation agent couvrirait les 15% restant, pour 0,15% à 0,20% de la rémunération globale. Ce dispositif en auto-assurance complète permettrait de ne pas recourir à une complémentaire en invalidité, les coûts des opérateurs étant plus élevés en invalidité qu'en incapacité. A défaut une complémentaire serait mise en place.

La Fonction publique examinera la proposition CGT.

Concernant les contractuels, la CGT propose de leur étendre sa proposition, avec une cotisation employeur pour 15% du salaire et une cotisation agent pour 15%. Si le choix est celui d'une complémentaire, des dispositifs propres devront leur être appliqués, puisque la garantie de base est de 50% au titre des indemnités journalières de sécurité sociale. Les contractuels n'ont pas vocation à voir leur régime de prise en charge de l'invalidité réformée, car ils relèvent déjà du droit commun dont les fonctionnaires vont se rapprocher.

La CGT a demandé le maintien des contrats obligatoires existant pour certaines catégories de contractuels, dont les enseignants du secteur privé, l'INRAP et Pôle emploi.

### **Titre – III Améliorer les garanties des ayants droits des agents décédés**

Les syndicats ont demandé la prise en compte par une rente statutaire :

- des enfants handicapés sans limite d'âge, en intégrant l'évolution du handicap ;
- des orphelins de deux parents ;
- des orphelins d'un fonctionnaire retraité.

La Fonction publique examinera ces propositions.

### **Titre IV – Favoriser le maintien et le retour à l'emploi**

Les demandes d'évolution du texte ont porté sur :

- changer le terme avis médical qui est trop vague plutôt parler d'avis du conseil médical ;
- déplacer le paragraphe sur le suivi médical avant celui « des dispositifs managériaux »
- préciser des délais clairs sur la tenue de l'entretien avec l'employeur en retour de congé long, pour éviter les dérives et pour permettre de façon effective le retour à l'emploi d'un agent.

Les dispositifs déjà existant décrits dans ce paragraphe sont utiles, mais la difficulté est celle de leur mise en œuvre réelle. La Fonction publique est sensible à ce point.

La CGT demande que l'examen d'un éventuel reclassement soit défini comme obligatoire par l'employeur en même temps qu'est examiné le passage en invalidité des agents.

Pour la CGT la question du reclassement et de la réintégration dans l'emploi des contractuels ne peut être étendue à toute la fonction publique par la nature de leur contrat, mais elle doit être étudiée au moins au sein

d'un ministère, pour éviter les refus de reclassement au sein d'administrations aux effectifs réduits. La DGAFP est d'accord pour apporter une attention à la réintégration dans l'emploi des contractuels.

## **Titre V – Déploiement des garanties employeurs**

La Fonction publique justifie sa volonté de voir signé un accord en octobre par la mise en place dès 2024 de l'amélioration des garanties employeurs en congé long à l'ensemble des agents y compris les contractuels.

### **Deuxième partie : Les garanties complémentaires**

La CGT comprend que la proposition de la deuxième version de l'accord est une extension à la Fonction publique d'Etat des « conventions de participation » de la Fonction publique territoriale, uniquement pour la prévoyance dans l'Etat.

La CGT, la CFDT, l'UNSA, la CGC et Solidaires ont un mandat explicite pour des contrats obligatoires, que la Fonction publique refuse pour les prochaines années. La CGT demande que l'accord inclue la perspective d'accords obligatoires après la 1<sup>ère</sup> phase de mise en œuvre des contrats collectifs en prévoyance dans le cadre d'une convention de participation.

La CGT insiste sur le fait que les conventions de participation, qui sont des contrats collectifs avec participation de l'employeur et adhésion facultative des agents, permettent une généralisation de la couverture complémentaire, mais pas une mutualisation complète : ils sont donc plus onéreux pour les agents.

Dans ce cadre le caractère incitatif à la signature de ces contrats sera directement lié au niveau de participation de l'employeur.

L'ensemble des syndicats ont demandé que soit précisé le pourcentage de participation de l'employeur, 50% étant la demande des syndicats.

Si convention de participation il y a, elle ne peut se limiter à couvrir jusqu'à 75% de la rémunération totale pour les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> années du congé de longue maladie, comme le propose la 2<sup>ème</sup> version de l'accord, mais doit monter au moins à 90% du net pour l'ensemble des congés.

La Fonction publique est consciente que c'est en particulier de ses réponses à ces demandes que dépendra la signature ou pas des organisations syndicales. Elle présentera rapidement une troisième version du projet d'accord.