



Liminaire CGT

Groupe de travail du 8 octobre 2025 sur la réforme de l'invalidité statutaire

La CGT souhaite que la réforme de l'invalidité statutaire soit l'occasion de mettre en œuvre le chapitre IV de l'accord interministériel en prévoyance : « Favoriser le maintien et le retour à l'emploi », en particulier son article 11 sur la formation pendant un congé pour raison de santé et son article 15 sur le reclassement. Nous demandons que ce sujet soit rapidement prévu, même si nous avons conscience qu'il est nécessaire qu'une autorité politique stable soit en place pour que les débats et les propositions aboutissent à des décisions.

Nous avons la conviction que le plus opérationnel est qu'une cotisation employeur perçue par le service des retraites de l'Etat finance les pensions d'invalidité. Une surcotisation pourrait financer les formations, la période de préparation au reclassement (la PPR) et la première période du reclassement, de façon qu'en particulier la PPR soit utilisée par les employeurs même si elle profite à un autre employeur que celui qui l'initie, parce qu'elle est financée ailleurs que sur leur masse salariale propre. La CGT vous transmettra une proposition écrite, ainsi qu'aux autres fédérations syndicales.

Sur la temporalité, il est essentiel pour la CGT que les termes de l'article 16 de l'accord interministériel soient respectés et que la réforme de l'invalidité se mette en œuvre le 1^{er} janvier 2027. Aucun calcul budgétaire ne doit remettre en cause cet engagement de l'Etat.

Concernant les propositions qui nous ont été transmises, nous avons deux divergences de fond avec l'analyse du document de la DGAFF.

Une première divergence est avec la logique de la page 14 sur la pension d'invalidité comme une prestation sociale évitant une situation précaire.

Non : dans le privé c'est un revenu de remplacement partiel (30 et 50%) du salaire tel qu'il est. Le plafonnement est un principe général de la sécurité sociale, fixé à environ deux SMIC ou proche du salaire moyen du privé. C'est vrai pour la prévoyance comme pour la retraite, pour tous les revenus de remplacement, avec les IJSS à 50% en général. Ce plafonnement de la sécurité sociale fait couple avec une complémentaire obligatoire déplafonnée, aussi bien pour la retraite avec l'Agirc-Arrco ou l'Ircantec dans la Fonction publique, que pour la prévoyance, qui est obligatoire pour la totalité des salariés des entreprises de la taille des administrations (à 70% des salariés) ainsi que pour la totalité des cadres avec le 1,5% employeur.

Le complément de revenu assuré par les prévoyances complémentaires obligatoires est de 70 à 80% du salaire brut soit 80 à 90% du salaire net, avec un plafond au-dessus du PASS. C'est pourquoi nous avons prévu le même niveau dans l'accord interministériel.

L'article 5.2 de l'accord prévoyance prend pour référence la rémunération définie à l'article 2 pour le congé maladie, qui n'est pas soumis à plafonnement. D'ailleurs, le haut de la grille indiciaire est à moins de 2 PASS, ce qui est faible.

De plus la logique de la proposition qui a été faite par l'Etat de prendre en charge directement de 30 à 40% de la rémunération et de 50 à 70% en 1^{ère} et 2^{ème} catégorie était de faire l'économie de la constitution de provisions en invalidité en recourant à l'auto-assurance, et de réduire ainsi d'autant le coût de la prévoyance complémentaire.

Instituer un plafond à un PASS, c'est transférer un coût supplémentaire à la complémentaire en prévoyance des agents, alors que l'Etat refuse de la rendre obligatoire et ne la finance qu'à 7 euros. Ça n'est pas l'accord et c'est parfaitement inacceptable.

La deuxième divergence est sur l'articulation entre la référence à la rémunération antérieure et le principe de carrière des fonctionnaires.

Pour les trimestres de retraite, considérés comme cotisés, il n'y a aucune raison de ne pas appliquer la progression automatique de l'indice dans le grade pour la 2^{ème} et 3^{ème} catégorie, comme pour la 1^{ère} catégorie.

Pour la pension d'invalidité, geler la pension en 1^{ère} catégorie condamne les agents à voir leur rémunération stagner tout en progressant dans la carrière et leur pension baisser, même si elle est revalorisée de l'inflation. A tout le moins, la pension, ne doit pas être inférieure à 40% de l'indiciaire de l'agent, qui évolue puisqu'il est en activité. La stagnation de la rémunération est désincitative de l'activité, alors que l'accord a pour objectif de favoriser le maintien ou le retour à l'activité.

Pour les agents en 2^{ème} catégorie, il n'y a pas de raisons que le principe de carrière dans le grade ne s'applique pas, puisque la réduction de la capacité de travail est totalement involontaire. De plus, si on veut favoriser les passages éventuels de 2^{ème} en 1^{ère} catégorie, il faut que la pension évolue de façon cohérente entre les catégories.

La règle de ne pas dépasser la rémunération antérieure en cas de cumul de ressources n'exclut pas une règle de revalorisation qui peut intégrer le principe de carrière dans le grade, et au moins une comparaison de la pension revalorisée avec l'indiciaire.

Tant que l'Etat ne rend pas obligatoire la complémentaire ni ne la finance à 50%, il ne peut faire comme si l'invalidité était compensée pour toutes et tous, et alléger son effort statutaire sans faire d'effort sur la complémentaire, ce que les employeurs du privé font, eux.

De plus, tant que la réforme statutaire de l'invalidité n'est pas étendue aux deux autres versants de la fonction publique, le passage de la pension de 30 à 40% et de 50 à 70% relèvera des stipulations de l'accord prévoyance de l'Etat, et aura valeur de régime complémentaire obligatoire plus que de régime spécial de sécurité sociale.