



Réunion VISIO du 4 décembre 2020

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

1

Entre la ministre de la transformation et de la fonction publiques, les employeurs publics et les organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique

INTRODUCTION A. DE MONTCHALIN

Je souhaite que cette réunion soit le lancement formel des travaux sur la Protection Sociale Complémentaire, la Prévoyance. Vous avez eu des échanges avec la DGAFP, des réunions bilatérales ont été organisées avec chaque organisation.

Merci pour la qualité des échanges.

Je vais prononcer une intervention courte, puis je vous donne la parole. Ensuite, je vous réponds en vous indiquant ce que je retiens de cet échange et la manière dont nous avancerons sur ce dossier.

Le constat qui est fait et bien dressé est que les employeurs publics sont bien moins disant que les employeurs privés sur la PSC et que nous devons trouver rapidement, comme nous y invite la loi, une solution de progrès. On le sait ce défaut de protection, qui est connu, peut être une source de précarisation voire de paupérisation d'un certain nombre d'agents ou de leur famille, qui se retrouvent face à des situations très dommageables en particulier sur le volet de la prévoyance.

Il semble également très important, alors qu'à la date du 6 août 2019 la crise COVID n'était pas anticipée, que cette crise sanitaire nous oblige à réagir très vite. L'enjeu de la santé et de la prévoyance est plus que jamais perçu comme un enjeu sociétal majeur.

Comme annoncé en bilatérale, nous avons une contrainte forte puisque la fenêtre législative pour déposer l'ordonnance sur la table du conseil des ministres s'arrête le 7 mars 2021. Nous devons poser le cadre principal de cette ordonnance qui pourra

couvrir l'ensemble des agents et nos principes d'actions sur le sujet au plus tard pour le Conseil Commun de la Fonction Publique du mois de janvier 2021. Nous devons donc avancer d'une manière efficace et résolue.

Cette ordonnance n'épuisera pas le sujet puisque nous n'allons pas, ni en un mois ni par un texte au conseil des ministres, poser l'intégralité des détails. Ce serait non efficace et non pertinent. Cela nous permettra en revanche de définir un cap pour permettre cette convergence avec le secteur privé, en termes de prise en charge des employeurs, mais aussi une convergence entre les versants.

Je privilégie une approche en différents temps :

- Une montée en charge de la prise en charge de l'employeur, un effort financier pour commencer de la part des employeurs,
- De procéder à la définition d'un système cible de prise en charge, donc de travailler sur les paniers de soins, sur les types de couverture, sur les questions de solidarité intergénérationnelles ou avec les familles, pour que, comme nous ne toucherons pas aux contrats existants jusqu'en 2024, le système post 2024 ou post re labélisation soit bien meilleur. Nous pouvons poser un certain nombre de principes dans l'ordonnance pour que les conditions de définitions de ce système cible soient posées, clarifiées et vues comme positives. Nous voyons qu'en 2021 et 2022, de manière certaine, nous aurons dans le détail à définir un certain nombre de choses, versant par versant, en fonction des modalités d'émergences des contrats.

Nous devons avoir en tête, puisque que nous avons aujourd'hui notre premier échange formel, que nous sommes là pour poser des jalons efficaces pour améliorer cette protection. Qu'il y a aussi un enjeu de calendrier.

Nous avons également deux enjeux, un de prévoyance et un autre de complémentaire santé. Ce sont des enjeux complémentaires mais qui ne sont pas exactement de même nature. Les points de départ entre versants ne sont pas les mêmes : la prévoyance sur les enjeux de capital décès est partout à revoir, en revanche, les contrats de prévoyance peuvent être plus connus dans la FPE que dans la FPT. Inversement pour la santé. L'Etat est très en retard par rapport à ce que font beaucoup de collectivités.

Je suis persuadée que nous pourrons sur ce sujet parvenir à générer une avancée historique dans un cadre et une démarche exemplaire de conduite d'une négociation collective.

Nous avons des travaux sur les négociations collectives en cours. Nous avons un certain nombre de points sur les accords de méthode, sur la manière de les conduire et ce que cela implique dans le suivi. Je pense que nous n'avons pas sur l'ordonnance elle-même, entre maintenant et le CCFP de janvier, le temps de faire tout cela. Mais ensuite dans la déclinaison notamment de la définition de ce système cible qui viendra après, nous avons largement de quoi travailler ainsi.

J'ai envie que nous soyons dans la déclinaison versant par versant, dans cette démarche de co-construction, de travail très largement coconstruit sur les textes d'application de l'ordonnance.

Il faut que les modalités des déclinaisons par versant soient concertées au niveau de chacun des employeurs avec une place importante laissée au dialogue social pour avancer. Evidemment, nous, Ministère de la transformation et de la Fonction

publique, moi, je resterai extrêmement appliquée également dans le suivi de ce qui se passera versant par versant. Il est important que les ministres s'intéressent autant aux textes législatifs qu'à leur mise en œuvre et à leur bonne déclinaison.

Je pense qu'avec ce panorama plus politique, nous pouvons commencer ce tour de table. J'ai évidemment plein de choses à vous dire de façon plus précise sur des questions de type : le champ de la mesure, les transferts de solidarité, les contrats collectifs, l'adhésion obligatoire éventuelle, le pouvoir d'achat, les négociations salariales, la protection complémentaire.

J'aimerais vous dire tout cela et être juste dans mes propos, vous laisser la parole et conclure suite à vos interventions.

Intervention CGT *Jean-Marc Canon*

Madame la ministre,

Plutôt qu'un tour de table, entamons un tour d'ordinateurs.

Pour la CGT, la Protection Sociale et la Protection Sociale Complémentaire constituent des enjeux majeurs.

Notre organisation syndicale est donc disponible pour une véritable négociation sur ce sujet dès lors qu'un certain nombre de conditions sont réunies. C'est d'ailleurs en ce sens, que nous vous avons adressé – en amont de cette réunion – un dossier comprenant outre des constats, des analyses, un grand nombre de propositions.

Parmi les conditions que nous évoquons, nous estimons qu'une feuille de route – si ce n'est un accord de méthode – doit être établie qui permet de clarifier certains points importants et de donner de la lisibilité au processus qui s'engage potentiellement ce jour.

Il en est ainsi notamment :

- des principaux axes concernés par nos travaux,
- du calendrier prévisible, au moins dans ses grandes échéances,
- de ce qui relève d'un cadre transversal aux trois versants et de ce qui, compte tenu des fortes spécificités existantes, doit être traité versant par versant.

Et, à ce propos, la CGT tient à préciser d'emblée qu'elle considère que les dispositions ayant trait à chacun des versants devront nécessairement être examinées dans chacun des conseils supérieurs.

Sur le fond à présent, permettez-moi, Madame la Ministre, d'avancer quelques lignes fortes dont mon organisation est porteuse.

D'abord, parler de la PSC ne peut – à nos yeux – se faire de manière déconnectée de la protection sociale dans son ensemble. Et, à ce propos, la CGT souhaite rappeler qu'elle est favorable à un renforcement des droits et garanties relevant du régime obligatoire de base. C'est tout le sens – pour la Fonction Publique – de nos propositions qui concernent le capital décès et les congés de maladie, longue maladie et longue durée. C'est par l'édifice statutaire que ces dispositifs doivent être améliorés.

Pour en venir à la PSC stricto sensu, notre organisation syndicale désire – en premier lieu – préciser quelques positions auxquelles elle est très attachée.

D'abord, la PSC, ce n'est pas un élément salarial – quand bien même certains aspects touchent au pouvoir d'achat – pas d'avantage qu'elle ne fait partie de l'action sociale.

Et donc, ces questions doivent être traitées de manière distincte dans des enveloppes budgétaires qui ne sauraient être mélangées.

Ensuite, nous excluons que le champ de la PSC soit livré aux appétits des assurances à but lucratif.

Enfin, nous pensons que le jour de carence – dont nous réclamons toujours la suspension immédiate et, au-delà, l'abrogation – ne saurait être appréhendé à travers le prisme de la PSC. Il y aurait là, une entrée dans le débat qui, par un amalgame tendancieux, nuirait à l'un et à l'autre des dossiers.

Sans entrer dans le détail, à présent, quelques-unes de nos revendications :

- les nouveaux dispositifs de la PSC doivent trouver à s'appliquer – sans aucune discrimination – aux actifs et aux retraités.
Lorsque la CGT parle des actifs, elle englobe les fonctionnaires comme les non titulaires au sens large du terme. Tous !
Bien sûr, ne tolérer aucune discrimination dans les droits n'est pas synonyme de ne pas tenir compte de certaines spécificités.
- les employeurs publics doivent prendre en charge une partie des cotisations liées à la PSC.
Pour notre part, nous estimons que cette participation ne saurait être inférieure, à minima, à 50% du montant de la cotisation.
Nous sommes ouverts à une montée en puissance dès lors qu'une première séquence significative doit être actée dès le budget 2020 et que le taux pérenne soit atteint dans la limite d'un exercice triennal.
- Pour la CGT, la participation obligatoire des employeurs publics n'a pas comme corollaire l'adhésion obligatoire des agentes et des agents.
- La portabilité des droits, y compris inter-versants, doit être garantie.

Sur un enjeu aussi vaste et aussi complexe, nous pourrions développer chacun des items que nous avons évoqués dans cette intervention.

Nous pourrions également aborder diverses questions, peut-être moins centrales mais cependant très importantes.

Par exemple, pour la FPT et la FPE, l'adéquation de la réforme et son calendrier avec les référencements et les conventions pluriannuels qui sont actuellement en cours.

A l'évidence, cette première réunion plénière ne se prête pas à cet exercice – chacune et chacun ayant droit à son week-end !

Mais, tout aussi évidemment, ces points et bien d'autres sont à éclaircir et à approfondir.

Le texte sur lequel le CCFP – en janvier ? – aura à se prononcer ne doit pas souffrir de zone d'ombre et, tout à la fois, être ambitieux sur l'amélioration des droits transversaux pour tous les salariés de la Fonction publique.

C'est pourquoi, nous nous permettons d'insister sur ce point, cette instance doit être précédée par le document d'orientations et de méthode que nous réclamons parce qu'il nous semble indispensable.

Pour conclure, Madame la Ministre, si la CGT est ouverte et résolument offensive, elle demeure également vigilante et exigeante.

Mieux reconnaître les agentes et les agents des trois versants de la Fonction publique - leur engagement, leurs qualifications, leurs compétences – cela passe nécessairement par des actes forts et concrets, antagoniques des politiques d'austérité du fonctionnaire bashing, de la remise en cause des missions publiques.

Le renforcement et l'amélioration des droits en matière de protection sociale et de PSC peuvent constituer un marqueur important.

La CGT s'y investit donc résolument mais elle jugera aux actes.

Thèmes développés durant les interventions des autres organisations syndicales (CFDT ; FO ; UNSA ; FSU ; SOLIDAIRES ; FAFP ; CGC ; CFTC)

Remerciements pour cette réunion déconnectée des groupes de travail.

Les agents publics, titulaires ou contractuels payent aujourd'hui la quasi-totalité de leur PSC.

Le ticket modérateur a fait son apparition en 1928, dans la loi sur les assurances sociales et il a été confirmé par l'ordonnance de 45. Il augmente périodiquement et augmente par là même le reste à charge pour les patients. Les complémentaires santé qu'elles que soit leur statut, doivent prendre le relais du régime obligatoire sur ce reste à charge.

Trop grand nombre d'agents renoncent à se soigner.

Engagements et objectifs :

- Inclure lessujets de santé et prévoyance,
- Engagement RH des employeurs publics pour permettre la mesure des enjeux de santé et santé au travail, mais aussi de protection complémentaire,
- Visibilité sur les coûts et participation de l'employeur,
- Implication obligatoire des partenaires sociaux tout au long de la mise en place, mais aussi sur le suivi de leur mise en œuvre,
- La PSC ne doit pas exonérer le gouvernement et les employeurs publics sur les discussions de revalorisation salariale, sur l'amélioration des carrières et la revalorisation des grilles indiciaires,
- Ouvrir à tous les agents publics la possibilité d'accéder à la mutuelle, car pour le reste à charge 0 en dentaire et optique, il faut que le salarié bénéficie d'une prise en charge mutuelle,
- Accord de méthode pour l'avancement de ce dossier,
- Inquiétude sur le rythme imposé malgré la réelle urgence du dossier, il ne faudrait pas tout faire dans la précipitation,
- Attention aux ministères ayant déjà des engagements avec certains prestataires dont les prestations sont médiocres.

Revendications :

- Participation financière obligatoire des employeurs publics pour la couverture en santé et prévoyance,
- Couverture de tous les agents pour la PSC, (fonctionnaires ou contractuels),
- Couverture garantie tant en santé qu'en prévoyance,
- Définition avec les partenaires sociaux un panier de soin,
- Elaboration d'un cahier des charges précis avant le lancement d'appels d'offres,
- Participation financière des employeurs à hauteur de 50% minimum du montant de la cotisation et le plus rapidement possible,
- Maintien des solidarités indiciaires familiales et générationnelles entre les actifs et les retraités,
- Respect des spécificités de chaque versant par des systèmes adaptés à chaque réalité,
- Mise en place de contrats collectifs avec adhésion obligatoire, seul moyen de garantir un principe de solidarité,
- Possibilité d'ouverture sur un calendrier différent, adapté aux contraintes, les travaux de réflexion et de mise en œuvre par versant, en respectant un encadrement temporel et des principes généraux communs,
- Montants consacrés à la PSC doivent être largement accrus et portés à la connaissance des agents,
- Maintient, comme dans le privé, de son contrat lors du départ en retraite,
- Meilleure visibilité et lecture pour les agents de leur contrat,
- Renforcement des droits statutaires des agents en matière de prévoyance,
- Renforcement des dispositions concernant les contractuels, pour permettre un même niveau de couverture,
- Construire collectivement pour les agents une solidarité plus forte, des niveaux de garanties plus élevés,

- Adhésion facultative ou obligatoire ? Attachement à une liberté individuelle,
- Définir le panier de soin, avant la participation des employeurs, et le montant global pour les salariés par rapport aux prestations,
- Association des organisations syndicales aux processus et mises en place des offres,
- Nécessité de ne pas confondre Protection Sociale et Action sociale,
- Inclure la dépendance dans les offres référencées,
- Principe de financement des agents en fonction de leurs moyens mais bénéficiant en fonction de leurs besoins,
- Opposition à l'entrée des organismes lucratifs dans ce processus de PSC,
- Couverture des ayants-droits,

Conclusion A. DE MONTCHALIN.

Merci de ces nombreuses choses évoquées sur lesquelles je vais revenir.

Un sujet important qui concerne les contrats collectifs tel que l'on pourrait imaginer les mettre en place dans un schéma cible, qui comporte beaucoup d'avantages, mais comme ce n'est ni la culture ni la pratique dans la Fonction publique, ils ne sont pas toujours très bien connus. Sans en faire la promotion, il y a des choses qui sont intéressantes à évoquer.

METHODE :

Il est important que nous soyons tous au clair sur les étapes et les lieux de discussions. Je suis pleinement alignée avec vous sur un besoin de calendrier clair et notamment au 1^{er} trimestre 2021. Il nous faut un cadre commun qui sera mis en place par l'ordonnance au CCFP qui a vocation à couvrir les trois versants. Ensuite, il nous faut un cadre pour travailler dans chaque versant avec évidemment un examen au CSFPE, au CSFPT et au CSFPH.

Ensuite viendra le temps de la négociation au sein de chaque périmètre de chaque employeurs (ex : périmètre Education Nationale, Territoriaux,). Pour cela, nous serons déjà bien avancé dans le processus, puisqu'il s'agira d'une renégociation des contrats. Ceci n'arrivera pas en 2021, mais à l'horizon des différents cadres contractuels. J'insiste sur un point : pourquoi ne renégocions-nous pas plus vite les contrats ? Simplement parce que nous rentrons dans un domaine de contentieux avec tous ceux qui aujourd'hui portent des contrats avec une visibilité jusqu'en 2024.

Je ne pense pas que ce soit une bonne chose que de créer du contentieux alors que l'on recherche le progrès. Nous voyons que nous avons besoin d'un régime transitoire et ensuite de bien préparer la montée en charge d'un régime cible dans l'intérêt des agents. Je pense que cette méthode permet de garder un cadre commun lié au statut et ensuite une déclinaison locale.

PSC et PROTECTION SOCIALE DE BASE :

Je sais que certaines de vos organisations défendent le 100% sécu, je n'ai pas d'avis à partager avec vous et ce n'est pas mon périmètre d'action. En revanche, je suis ministre de la Fonction publique et que tant que ce sujet 100% santé sur lequel on peut avoir un certain nombre de points d'intérêt à l'égard, mais tant qu'il n'est pas négocié et mis en œuvre, ce serait étrange de dire que puisque c'était un objectif que l'on poursuivait, on ne fait rien ! J'ai une responsabilité qui est que les agents soient mieux protégés. Si un jour, le 100% santé venait à advenir, je vous dis cela très ouvertement, évidemment que l'on ne va pas en exclure les agents publics. Mais à minima, nous avons une responsabilité à prendre sur la vie des agents aujourd'hui.

Je n'ai aucune annonce à faire à ce sujet !

8

NEGOCIATION DES PANIERS DE SOINS ET QUELS ORGANISMES ?

Nous avons la contrainte du droit européen. Nous sommes soumis aux appels d'offres et nous ne pouvons pas exclure d'emblée certains organismes parce qu'ils n'ont pas la structure capitaliste souhaitée. En revanche, il y a des manières de structurer nos appels d'offres afin que nos critères de solidarité, de redistribution et de tarification amènent les uns et les autres à devoir se positionner et par définition ensuite à faire des choix. Ensuite, le choix qui sera fait périmètre par périmètre, au vu du cahier des charges qui aura été négocié et qui aura fait l'objet d'un accord majoritaire permettra de faire des choix volontaristes et clairs.

Pourquoi le contrat collectif est un sujet intéressant ?

En coût de gestion, il est beaucoup plus rentable d'avoir un contrat collectif plutôt qu'une somme de contrats individuels. Aujourd'hui, à grosse masse, c'est 25 à 30% moins cher d'être au sein d'un contrat collectif.

Les billets d'antisélection : à partir du moment où il y a un collectif, l'assureur ne peut pas exclure ou tarifier différemment un agent du fait de ses pathologies ou de sa situation familiale. Cela crée donc une limitation des tarifs puisqu'il y a mutualisation des risques.

Autre avantage, c'est d'imaginer un système d'adhésion potentiellement obligatoire. Il y a l'adhésion obligatoire stricte, c'est à dire tous les fonctionnaires sont couverts. Il y a l'adhésion obligatoire par défaut, c'est à dire que si vous n'êtes pas déjà couvert par le contrat de votre conjoint, alors vous êtes un adhérent obligatoire. Ce sont des choses qu'il faudra regarder dans le cadre de la négociation. Je n'ai pas de dogme là-dessus.

Cela permet également d'avoir un panier de soin négocié en termes de qualité. Ceci permettrait d'imaginer une adhésion obligatoire mais attractive.

De plus, l'intérêt de la négociation et du contrat collectif, c'est que vous êtes armés pour gagner sur les deux tableaux : l'employeur, par définition paye plus en pourcentage à partir du moment où c'est un contrat collectif. S'il met 40 euros sur la table, et que les coûts ont baissé de 30%, eh bien en pourcentage cela veut dire plus et puis cela garanti à l'agent, pas forcément bien informé (qui actuellement prend une couverture qui paraît attrayante et qui en fait le protège très mal) de prendre une couverture négociée par des gens comme vous ou nous, qui sommes assurés que cela le protège vraiment.

Pouvoir d'achat :

Dans le secteur privé, la part du reste à charge pour l'employé est défiscalisée. Ce qui veut dire que sur le net, cela fait une vraie différence. La cotisation est prélevée avant la somme imposable, alors que si vous restez sur un contrat individuel, votre cotisation est payée après que vous ayez payé votre impôt.

Cela permet de voir le coût complet, à partir du moment où l'on rentre dans un schéma de contrat collectif. On mutualise les risques, l'assureur peut tarifier différemment.

Je ne fais pas la promotion des contrats collectifs, mais je pense qu'il faut que l'on regarde de très près. Evidemment, cela ne peut être que le fruit d'un dialogue social et d'un accord majoritaire. Mais je pense qu'il faut que l'on réfléchisse bien à la manière de se donner les moyens de parvenir à de tels accords et à une telle couverture. Je pense que c'est dans l'intérêt collectif de le faire.

CONTRACTUELS, NON TITULAIRES :

Si on est dans un cadre de contrat collectif, à partir du moment où vous avez un contrat, vous êtes couverts de la même manière (c'est ce qui se fait actuellement dans le privé).

Dans la situation actuelle, avec une montée en charge en 2022, la comparaison à avoir est le versement transport. C'est un système qui couvre tout le monde de la même manière. Je pense qu'il faut que l'on est cela en tête dans la période transitoire. Tout agent public, quel que soit son statut, dit à sa DRH, je suis bien assuré, j'ai bien des droits, et donc dans ma fiche de paye vous m'incluez bien la prise en charge forfaitaire définie. Cela permet dans la période transitoire, de faire de la prise en charge, de garder la liberté de rester là où il est. Potentiellement, si l'on échoue pour les contrats collectifs, on pourra garder ce système.

PORTABILITE :

Il est très intéressant dans le schéma d'aujourd'hui, pour les mutations. Dans le schéma cible du contrat collectif, dans le privé, si l'on est bien couvert par un contrat collectif et que vous changez d'entreprise qui a également un contrat collectif, pour passer d'un contrat à l'autre et d'une cotisation à l'autre. Vous n'avez pas le choix, mais cela se fait automatiquement.

Demain, cet enjeu de portabilité dans la fonction publique, sera donc moindre car tout le monde sera bien couvert.

Aujourd'hui, je vois bien le sujet. D'un côté je suis bien couvert, de l'autre je ne le serais plus.

C'est valable également pour les contractuels, car dans le secteur privé, lorsque vous êtes au chômage pendant 12 mois, vous continuez à bénéficier du contrat collectif de votre ancien employeur. Cela est intéressant pour nous, dans la logique de la prime de précarité, nous pourrions créer ce droit pour les contractuels. On voit là encore l'intérêt d'un contrat collectif.

On voit bien là le schéma pour la FPE : comment ça marche pour 2024, et ensuite comment on s'assure une bonne couverture.

Le calendrier serait un peu différent pour la FPT.

LE REFERENCEMENT :

Le problème est qu'il n'y a pas eu d'obligation de migration sur les contrats référencés.

Vous avez négocié des heures et des heures, des jours et des jours. Tout cela était magnifique et en fait on a 5% des agents qui sont passés sur des contrats référencés. On a surtout fait plaisir à ceux qui n'offrent toujours pas de contrats référencés. En termes de coût de gestion et de couverture, tout cela n'est pas terrible !

LIEN ENTRE POUVOIR D'ACHAT, POLITIQUE SALARIALE, CARRIERES, INDEMNITAIRE :

Je suis lucide. Nous aurons un rendez-vous salarial dans les mois qui viennent. On a évidemment des choses à faire sur les carrières féminines, sur les régimes indemnitaires à revoir, sur la mobilité, le sujet du point d'indice.

Mais l'on peut se dire en toute honnêteté que ce sera tout de même du pouvoir d'achat. Vous imaginez bien que si l'on passe d'un régime où l'on paye en moyenne 12 euros par agent par an de complémentaire santé à un régime où l'on passe à 25% du coût et que cela veut dire 25 à 30 euros sur la feuille de paye chaque mois (comme le versement transport) engagé pour que les uns et les autres puissent se couvrir. Je comprends que ce n'est pas de la rémunération, mais c'est quand même du pouvoir d'achat !

Je ne vous ferai pas un monologue sur la différence entre le pouvoir d'achat et la rémunération, mais je comprends le point. Cela n'épuise pas le sujet de la rémunération, cela n'épuise pas le sujet des carrières des militaires, du point d'indice. Honnêtement, il faut que l'on se dise que c'est un effort financier important de la part des employeurs publics et c'est quand même du pouvoir d'achat pour les agents.

Je tiens à l'authenticité de nos dialogues. Sur ce point là, cela n'épuise pas le sujet du rendez-vous salarial. Il y a des choses que l'on peut faire et que l'on continuera de faire et il y a des choses sur lesquelles nous aurons des contraintes financières.

RETRAITES ET SOLIDARITE INTER GENERATIONNELLES :

Ce sont bien évidemment des points qu'il faut inclure dans les contrats collectifs. L'Etat assure aujourd'hui un système de financement des surcharges des personnes âgées et des familles nombreuses.

PREVOYANCE :

La prévoyance c'est beaucoup de choses :

- le capital décès, ce qui est fourni aujourd'hui aux agents publics n'est vraiment pas à la hauteur. Les 13 000 euros forfaitaires, ça ne va vraiment pas ! Nous avons un sujet de niveau et de bouquet autour de l'événement d'un décès d'un agent avant qu'il atteigne l'âge de la retraite. Il y a les enjeux des rentes, de la manière dont on protège les conjoints, les enfants. Si vous regardez le socle du secteur privé plus les conventions collectives, on doit agir très vite.
- Les arrêts longue durée et longue maladie. Potentiellement, la possibilité d'être couvert pour le jour de carence, l'invalidité. Beaucoup d'autres sujets que nous ne pourrions pas épuiser aujourd'hui et qui vont demander un travail précis et séquencé.

Le quand, le comment et le combien seront très importants. Nous voyons aujourd'hui, qu'il y a beaucoup de choses qui ne sont pas couvertes par les contrats et où l'état joue un rôle d'auto-assureur. Dans la territoriale, cela passe majoritairement par des

contrats, cela génère donc d'autres enjeux. Il faut donc regarder comment on peut faire évoluer de manière efficace un système. Je ne suis pas sûr, à la vue des chiffres que j'ai eu, que se dire que l'on bascule tout sur du contrat externalisé soit dans l'intérêt des agents.

Nouvelle intervention CGT *Jean-Marc Canon*

12

Débat 100% santé : nous pensons qu'il peut y avoir un renforcement des droits de base qui est l'amélioration d'un certain nombre de droits statutaires et qui dépendent du statut général.

La CGT est 100% d'accord sur le fait qu'il faille réformer le dispositif du capital décès.

Nous vous avons envoyé un certain nombre de propositions élaborées sur les congés maladies. Il nous semble qu'il y a des enjeux extrêmement importants sur des dispositifs qui n'ont pas été touchés depuis des lustres. Si nous pouvions ouvrir une séquence de négociations post CCFP sur ces sujets-là, car cela nous semble très important. Nous aimerions savoir si ce sujet est ouvert nonobstant le débat sur le 100% sécu.

Sur les problèmes de dates et de mise en concurrence, le monderéal doit s'imposer à nous, mais la CGT est persuadée que l'une des façons d'œuvrer, c'est d'avoir des cahiers des charges proposés et des appels d'offres consécutifs qui soient suffisamment bien rédigés pour que celles et ceux qui peuvent postuler soient avant tout des organismes qui n'ont pas le profit comme but principal.

La CGT est favorable à ce que les droits restent garantis le plus collectivement.

La participation des employeurs publics doit être de 50% minimum, mais corrélé à la qualité du panier offert. Il faut en amont avoir une grande ambition sur le panier des soins. Ce qui n'empêche pas de se poser la question de la participation des employeurs publics.

Vous avez évoqué un seul chiffre, à titre d'exemple, c'est 25%. J'ose croire qu'il s'agit de 25% comme première tranche d'application et pas comme terme. Pour la CGT, si nous allions uniquement vers 25% à terme, c'est notoirement insuffisant. Sans en faire un chiffre d'or, le socle de 50% est un élément indépassable et structurant de notre débat. Vous avez peut-être dit cela à titre d'exemple.

Nous sommes d'accord sur la portabilité des droits dès lors que nous aurons une grande homogénéité dans ce qui sera proposé.

La PSC participe du pouvoir d'achat, nous en sommes d'accord. Mais, il y aura un sujet qualitatif.

J'attire votre attention que le supplément familial de traitement, les allocations familiales et l'action sociale participent sur certains aspects du pouvoir d'achat. Vous serez d'accord avec moi que ce n'est pas l'objet de négociations salariales. La CGT dit que c'est du pouvoir d'achat, mais que ce n'est pas le cœur de prochaines négociations salariales.

Nous souhaitons vraiment que cet accord de méthode soit examiné et transcrit en amont du CCFP. Cela permettra à la CGT de donner son avis !

Le CCFP va se prononcer sur un texte d'ordonnance qui seront sur des items de niveau législatif. Tout un ensemble de sujets que nous évoquons ici ne pourront pas être abordés dans le texte du CCFP de janvier. Il nous semble indispensable que nous puissions avoir de manière stabilisée une vision plus large, transcrite par écrit, qui permette de bien comprendre que ce que nous faisons au CCFP est bien inclus dans un processus global plus cohérent, plus large.

Réponses A. DE MONTCHALIN.

Je comprends pleinement le besoin pour vous en interne, mais pour moi aussi, que tout le monde soit bien au clair.

Avant que tout le monde parte se reposer pour les fêtes, la DGAFP va faire en sorte que tout le monde parte avec une vision claire sur le calendrier, les enjeux, la séquence, les sujets qui seront à préciser.

Je vois bien l'intérêt et je pense que collectivement, on gagne à être clair sur ce que l'on vient de se dire.

Nouvelles questions des autres organisations syndicales (CFDT ; FO ; UNSA ; FSU ; SOLIDAIRES ; FAFP ; CGC ; CFTC)

Le versant hospitalier n'a jamais été dit. Est-il couvert ?

A. De Montchalin : Oui, il y aura un socle commun. Quand on est agent hospitalier, on a aussi besoin d'une couverture sociale ! La DGOS va réfléchir avec les OS et les employeurs sur la manière de la prise en charge (qui est très différente du fait de l'article 44). Qu'il y ait des soins gratuits, ne préjuge pas de la complémentaire santé. Qu'il y ait un CLOS ne remplit pas non plus le 100% complémentaire santé, ni n'épuise le sujet prévoyance.