



# Compte rendu CGT de la séance de négociation du 23 juin 2022 sur la PSC en prévoyance

**Cette séance était la première séance de négociation sur la prévoyance** après la signature de l'accord de méthode le 4 avril 2022.

Alors qu'il était prévu que certains points techniques seraient débroussaillés pendant la période électorale, aucun travail n'a été commencé avant la fin du cycle électoral et la stabilisation de l'équipe gouvernementale, le ministre de la Fonction publique, M. Guerini, étant réélu.

Un des éléments pouvant expliquer cet arrêt total des discussions est la difficulté de l'Etat à avoir un état des lieux des dépenses qu'il consacre actuellement aux trois risques en prévoyance : l'incapacité (les pertes de rémunération pour maladie), le décès, l'invalidité. Les rémunérations versées aux agents en congé de maladie ne sont pas identifiées, et l'Etat n'a pas la connaissance exacte du volume financier en cause. Cela a amené le ministère du Budget à reculer ses arbitrages financiers prévus au printemps 2022 dans le cadre de la future négociation.

Cette méconnaissance laisse rêveur sur les conditions de la décision d'instaurer le jour de carence, l'Etat n'ayant à l'époque aucune idée des montants financiers réellement en cause, contrairement à ce qu'il avançait : c'était une pure décision idéologique et anti-fonctionnaire.

Cette réunion était ouverte par M. Lagier, chef de service en partance pour la Culture et non remplacé pour le moment, et Mme Baron, sous directrice des politiques sociales. La DGAEP représente le gouvernement dans une négociation.

**Le document transmis pour la réunion** définissait un calendrier de négociation pour une introduction de rentes éducation en cas de décès se terminant mi-juillet et un calendrier pour l'amélioration des garanties statutaires en incapacité en septembre et octobre. Un protocole d'accord aurait été présenté par le gouvernement fin octobre, dans l'objectif d'une signature avant les élections professionnelles du 8 décembre 2022.

L'ensemble des organisations syndicales ont fait remarquer que le document transmis ne correspond tout simplement pas au contenu de l'accord de méthode signé par l'Etat, l'Etat s'engageant alors à négocier les trois risques, dont l'invalidité, sous les deux aspects statutaires et complémentaires, en intégrant à la discussion le couplage des couvertures entre santé et prévoyance.

L'ensemble des organisations syndicales ont considéré que la négociation devait prendre le temps nécessaire et pouvait s'achever début 2023. Les syndicats feront campagne pour la PSC sur la base de leur signature en santé et de leurs propositions en prévoyance. La Fonction publique a donné le sentiment d'entendre cette position des syndicats.

La Fonction publique souhaite disposer d'un délai suffisant pour que les décrets soient applicables début 2023.

La Fonction publique a affirmé que le gouvernement respecterait l'accord de méthode et que le document transmis était un document de travail.

**La couverture en prévoyance est mal connue mais elle est incomplète** dans la Fonction publique. Le rapport de 2019 sur la PSC l'estime à 50% dans la FPT, et considère qu'il n'y a aucune donnée pour le décès et l'incapacité. La mutualité (« Place de la santé ») estime la couverture prévoyance dans la FPE à 65% pour l'incapacité (maladie). L'objectif est donc de généraliser la couverture en prévoyance, et le gouvernement veut d'abord utiliser le levier statutaire, ce qui convient à la CGT.

**La fonction publique a insisté sur le choix de l'auto-assurance pour la prévoyance** dans le cadre de la Fonction publique d'Etat, qui était le choix de la ministre De Montchalin et qui est maintenu.

Les prestations de prévoyance prennent la forme de rentes à verser plus ou moins longues (plus courtes en maladie, plus longue en rente Education-décès et encore plus longues en invalidité). La réglementation de l'assurance constraint les opérateurs (mutuelles, institutions de prévoyance, sociétés d'assurance) à constituer des provisions financières égales à la totalité des rentes futures qu'elles savent devoir verser quand elles signent un contrat. Le calcul des risques immobilise donc du capital quand on passe par un opérateur complémentaire qui porte le risque.

La sécurité sociale au contraire ne provisionne pas son risque invalidité, incapacité et décès, l'assurance maladie versant les pensions d'invalidité, les indemnités journalières et le capital décès. Tout est géré en répartition, sur la base d'une cotisation obligatoire concernant tout le monde du travail. La même logique s'applique pour la retraite (le « risque vieillesse »), où la cotisation obligatoire permet d'éviter la capitalisation.

La Fonction publique propose d'augmenter la couverture par l'employeur (le statutaire) du risque incapacité (maladie) et décès, et de le faire comme aujourd'hui en auto-assurance, sans constituer de provisions, qui pour l'Etat représenteraient des milliards d'euros. La CGT est favorable à cette orientation et à une prise en charge statutaire du niveau le plus élevé possible.

**La fonction publique considère que son effort sur le statutaire ne rend pas nécessaire d'avoir un niveau interministériel de couverture complémentaire en prévoyance**, contrairement à la santé, et que la prévoyance complémentaire ne doit relever que des ministères, éventuellement. La CGT est au contraire favorable à une complémentaire obligatoire en prévoyance pour garantir la totalité de la perte de revenu, qu'elle soit organisée par l'Etat sous la forme de l'auto-assurance ou qu'elle passe par des contrats avec des opérateurs non lucratifs.

Une référence communément admise dans le privé est la référence aux 1,5% du salaire pris en charge par l'employeur pour la prévoyance des cadres (ANI de 1947 et de 2017), qui est souvent étendu à l'ensemble des salariés. Dans la FPE 60% des agents sont des cadres. L'absence de chiffrage certain, l'absence de pilotage des risques dans la Fonction publique et l'absence de prise en compte de l'invalidité ne permettent pas pour l'instant de comparer les efforts respectifs des employeurs privés et publics.

**Dans sa liminaire la CGT a fait la proposition de compléter la prévoyance statutaire de l'employeur par un niveau complémentaire obligatoire en auto-assurance**, avec une cotisation agent et employeur, gérée paritairement au sein de l'Etat. Ce niveau permettrait une compensation totale de la perte de revenu tant en incapacité (maladie) qu'en invalidité, et permettrait d'améliorer les prestations liées au décès. La réponse de la fonction publique a été que rien de ce qu'a dit la CGT dans sa déclaration liminaire n'est contradictoire avec ce qu'a signé le gouvernement dans l'accord de méthode.

Alors que la Fonction publique cherche à « saucissonner » les discussions en traitant un risque après l'autre (décès, puis incapacité, puis invalidité), la CGT et d'autres organisations ont insisté sur le lien entre les trois risques, les marges de manœuvres utilisées pour un risque ne l'étant pas pour les autres. On devrait d'abord avoir une idée des équilibres et des priorités.

**Pour la CGT les marges de manœuvres devraient prioritairement être utilisées** à la compensation de la perte de revenu en maladie et à la perte de revenu due au passage à la retraite pour invalidité. Concernant l'invalidité des fonctionnaires, la mise à la retraite sèche est une forme de licenciement, et la CGT revendique l'acquisition de trimestres supplémentaire si on touche une pension d'invalidité et le recalculation de la retraite à 62 ans, comme dans le privé. La perspective d'une nouvelle réforme des retraites, rejetée par tous les syndicats aujourd'hui, complique la négociation sur l'invalidité, sur laquelle le gouvernement n'a rien écrit depuis l'accord de méthode.

**Concernant le capital décès**, stabilisée à la rémunération de la dernière année primes comprises dans l'Etat, la Fonction publique propose de faire disparaître le passage de 12 à 3 mois de rémunération à partir de l'âge de l'âge d'ouverture du droit à retraite (62 ans).

La CGT demande l'intégration de celles des heures supplémentaires et des astreintes qui sont de fait intégrées à la rémunération ordinaire. C'est en particulier le cas des enseignants pour les deux premières heures supplémentaires qu'ils n'ont pas le droit de refuser, et pour les agents d'exploitations des routes, dont la Cour des Comptes a relevé une importante perte de rémunération en cas de congés maladie.

La Fonction publique n'envisage pas d'aller au-delà d'un an de la rémunération totale, mais propose deux ans en cas de décès pour le fonctionnaire décédé en raison d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle (AS-MP) ou décédé par attentat, lutte dans l'exercice de ses fonctions ou à la suite d'un acte de dévouement.

**Pour les contractuels, le capital décès** d'un an de rémunération totale serait constitué du capital sécurité sociale (3539 € en 2022), de 75% de la rémunération versé par l'IRCANTEC, et du complément employeur nécessaire pour atteindre 100%.

La CGT, FO et la CGC particulièrement ont fait remarquer que ce versement soulevait plusieurs difficultés, sans remettre en cause le versement des 75% par la caisse de retraite complémentaire des contractuels IRCANTEC.

Ce versement fait cotiser les contractuels à 40% pour leur capital décès, alors que pour les fonctionnaires c'est l'employeur qui le prend entièrement en charge (les cotisations IRCANTEC sont de 40% pour l'agent et 60% pour l'employeur, comme à l'Agirc Arrco et à la CNAV).

Le coût actuel est modeste (0,3% des prestations), mais les rentes éducation et enfant handicapé peuvent l'alourdir. Le problème est que ce coût compte comme une dépense de retraite pour les calculs de soutenabilité de l'IRCANTEC, qui peuvent entraîner une baisse automatique du point

IRCANTEC, par moindre rattrapage de l'inflation. Aujourd'hui le point IRCANTEC est revalorisé de l'inflation jusqu'en 2025 suivant ces calculs.

Il faudrait donc clarifier le circuit financier, et l'exclure des calculs propres à la retraite, pour éviter de baisser les retraites IRCANTEC du fait du capital décès.

**Concernant les rentes éducation**, dont le principe est acté depuis l'accord de méthode, le débat n'a porté que sur :

- l'existence de bornes d'âge utilisées dans le privé, 18-21 ans et jusqu'à 25-26 ans en cas d'études,
- de progression du taux par rapport au salaire suivant l'âge (coût des études),
- du choix entre pourcentage du salaire du parent décédé ou pourcentage forfaitaire du plafond de la sécurité sociale (3428 € en 2022),
- et de rentes à vie en cas d'enfant handicapé.

La reprise d'un système proche de celui couramment prévu dans le privé fait consensus. Les taux et bornages précis seront abordées pendant les bilatérales qui suivront cette réunion.

Concernant l'incapacité (perte de revenu en maladie) aucune précision n'a été donnée, celles-ci étant sans doute renvoyées aux bilatérales.

La suite des discussions est renvoyée jusqu'à la mi-juillet aux rencontres bilatérales avec chacune des organisations syndicales.



## Déclaration liminaire de la CGT 23 juin 2022 sur la PSC en prévoyance :

Depuis le 4 avril et la signature de l'accord de méthode sur la négociation en prévoyance, presque trois mois se sont écoulés, qui n'ont pas été mis à profit, ne serait-ce que pour éclairer des questions plus techniques.

Nous demandons donc au ministère de la Fonction publique en premier lieu qu'il réaffirme son engagement à tenir la négociation sur la PSC en prévoyance, ainsi que l'Etat s'y est engagé dans les termes définis par l'accord de méthode majoritaire signé par 6 organisations syndicales représentatives des personnels de la fonction publique de l'Etat. C'est bel et bien l'Etat qui est engagé dans ce processus de négociation et pas uniquement la précédente ministre. C'est-à-dire que la négociation doit aborder aussi bien le statutaire que le complémentaire sur les trois champs de la prévoyance : l'incapacité, l'invalidité et le décès ; et cela en intégrant la nécessité d'un couplage entre obligation en santé et obligation en prévoyance, la perspective d'une meilleure articulation de la prévoyance des contractuels et des fonctionnaires ainsi qu'un nécessaire examen de fond en comble de l'invalidité pour les fonctionnaires.

Le 2.1 de l'accord de méthode dit : « *La négociation viendra préciser la définition de ces risques, avant d'aborder chacun d'entre eux, tant en ce qui concerne les garanties statutaires que les garanties complémentaires.* »

Nous ne comprenons pas ce qui nous est présenté dans le document transmis pour cette réunion : rente éducation et statutaire en incapacité uniquement, ce n'est pas ce que l'Etat a signé, ce qui l'engage.

---

La Fonction publique insiste sur le fait qu'elle souhaite d'abord agir sur le statutaire, ce qui relativiserait le besoin complémentaire en prévoyance par rapport au privé.

Sur ce sujet il est nécessaire que vous puissiez bien appréhender les corpus revendicatifs de notre organisation de manière à clarifier les termes de la négociation.

Pour nous l'objectif essentiel de la négociation est la compensation et la garantie de la perte de revenu aussi bien en incapacité qu'en invalidité, de même que pour les rentes décès. L'outil permettant d'arriver à cet objectif vient après, et le véhicule peut en être aussi bien le statutaire, qui a notre préférence, que le complémentaire obligatoire, qui existe pour la majorité du monde du travail et qui est fiable. La CGT rappelle ici que de premières discussions avaient été engagées pour mobiliser le levier statutaire. Le Gouvernement avait clairement indiqué sa volonté de mobiliser un tel levier. La CGT avait par ailleurs souligné l'importance d'envisager des avancées statutaires devant bénéficier à l'ensemble des personnels des trois versants constitutifs de la fonction publique.

Si le gouvernement souhaite utiliser les marges de manœuvre que lui donne le régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires, en construisant des garanties d'une hauteur comparable à celle des salariés du privé, sans recours à des contrats obligatoires en prévoyance, la CGT est prête à travailler et à construire des propositions dans un tel cadre.

Cela suppose qu'un premier niveau conséquent soit directement pris en charge par l'employeur public, en miroir de ce que sont, pour les salariés du privé, à la fois les prestations de sécurité

sociale et les compléments de revenus payés par les employeurs. Cela suppose donc la mise en place d'un statutaire renforcé, à la fois au titre du régime spécial de sécurité sociale et du complément employeur.

Mais, sauf à ce que le gouvernement sature ses engagements jusqu'à compléter intégralement la garantie de revenu, cela suppose aussi, pour la CGT la mise en place d'un niveau supplémentaire obligatoire, qu'on pourrait tout aussi bien appeler statutaire. Ce niveau supplémentaire comprendrait une cotisation des agents et de l'employeur, permettrait une garantie de revenu quasi intégrale, se substituerait aux contrats obligatoires souscrits auprès d'opérateurs, et serait un régime géré paritaire dans le cadre d'un opérateur interne à la sphère publique.

Ce serait en somme un régime complémentaire obligatoire en prévoyance, au sein du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires, à la ressemblance du régime local en Alsace-Lorraine, qui est un régime complémentaire obligatoire en santé, défini par le code de la sécurité sociale et géré par la sécurité sociale.

Nous comprenons qu'une logique d'auto-assurance en prévoyance obligatoire, à base large et à cotisation obligatoire, permettrait une gestion de la prévoyance en répartition, sans constitution de provisions couvrant intégralement les engagements futurs en rente, ce qui représenterait des milliards d'euros pour l'Etat.

C'est exactement la même logique que pour les rentes en retraite, où une obligation de cotisation sur une base de cotisants large et stable permet de se passer de la capitalisation, pour établir des régimes par répartition. Nous sommes prêts à travailler dans un tel cadre.

---

Si le gouvernement ne l'envisage pas, nous sommes dans ce cas favorable à un régime complémentaire prenant la forme de contrats obligatoires avec des opérateurs en prévoyance, avec participation de l'employeur et obligatoirement couplés avec la santé, en miroir de l'accord que nous avons signé pour la PSC en santé.

La CGT rappelle que l'Etat a imposé au forceps l'obligation d'adhésion en santé, et affirme qu'à partir du moment où nous l'avons acceptée en santé, il n'y a aucun argument pertinent de notre employeur pour refuser l'obligation d'adhésion en prévoyance.

Nos objectifs d'entrée en négociations sont :

- La prise en charge la plus complète possible par l'employeur de l'incapacité pour les congés ordinaires de maladie (la première année), ce qui en particulier permet une continuité de la garantie de revenu et de la gestion en cas de passage en maladie longue, aussi bien pour l'agent public que pour l'employeur public.
- La garantie du revenu en cas de maladie longue, et dans toutes les situations précédant l'invalidité.
- Le couplage Santé-Prévoyance : la prévoyance est le domaine où la mutualisation a le plus d'effet sur le niveau de la cotisation. A quoi servirait aux agents publics d'avoir gagné 30 euros par mois en santé pour les perdre en incapacité ?
- Une obligation de reclassement réelle et renforcée avant le passage en invalidité, s'imposant aux employeurs avant la mise à la retraite pour invalidité, et mettant à profit la diversité des emplois que l'employeur Etat peut proposer.

- Une remise à plat de la retraite pour invalidité des fonctionnaires, qui équivaut de fait au licenciement qui est la situation de presque tous les salariés du privé invalides : « *le 2.2 de l'accord de méthode dit : La négociation traitera enfin de l'invalidité en cohérence avec les règles applicables dans les régimes de base d'invalidité des agents, y compris les agents contractuels.* »
- Un complément de revenu en invalidité jusqu'à l'âge de départ en retraite, qui n'existe pas pour l'instant pour la fonction publique d'Etat.
- Un recalcul de la retraite en invalidité à partir de 62 ans, et l'acquisition de trimestres supplémentaires jusqu'à cet âge, comme dans le privé.
- Une rente Education statutaire et un niveau complémentaire couvrant les conséquences du décès.
- Pour les contractuels le rapprochement des droits en incapacité entre non-titulaires et titulaires, et le recouvrement par la subrogation entre les systèmes statutaire et de sécurité sociale.

Concernant la prise en charge de la perte d'autonomie, une absence de financement de l'employeur ne signifie pas qu'on ne puisse pas l'aborder pendant la négociation.

Enfin il est difficile d'envisager d'entrer en négociation sans bilan de la prévoyance actuelle, sans connaissance des volumes de jours en arrêt de travail et du nombre d'agents concernés, et des coûts actuels pour l'employeur et les agents.

La CGT vous demande pour la bonne organisation des travaux que les réunions de travail fassent l'objet d'une planification dans le temps de telle manière à ce que nous puissions les préparer dans de bonnes conditions.

Pour conclure et à la frontière de l'ordre du jour de la réunion de ce jour, la CGT souhaite par ailleurs que vous puissiez commencer à nous dire où nous en sommes des processus de discussions/négociations engagées dans les ministères et les établissements publics au sujet du volet « santé » de la protection sociale complémentaire suite à la signature unanime de l'accord interministériel qui, rappelons-le, peut et doit faire l'objet de nouvelles avancées améliorant le dispositif fonction publique.