

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE : RETOUR SUR LE PROJET D'ORDONNANCE

La CFDT revendique depuis bientôt 10 ans l'amélioration de la prise en charge de la PSC des agents publics par les employeurs.

Le constat est simple : les agents publics sont peu ou pas aidés par leurs employeurs pour l'acquisition d'une complémentaire santé et pour la prévoyance face aux risques lourds, alors que pour les salariés du privé elle est obligatoire depuis l'accord interprofessionnel de 2013, avec une participation des employeurs à hauteur d'au moins 50 %.

Les systèmes actuels de référencement à l'État, de labélisation et de convention de participation à la Territoriale (aucun dispositif de la sorte n'existe à l'Hospitalière), se sont révélés imparfaits depuis leur création en 2008 et 2012.

La CFDT Fonctions publiques s'est mobilisée sans relâche pour que la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 prévoit des dispositions qui engagent enfin les employeurs publics dans une véritable prise en charge de la PSC comme pour les salariés du privé.

L'ordonnance issue de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) répond en grande partie à nos revendications et engage des processus de négociations à venir sur la mise en œuvre de ses principes généraux dans chacun des 3 versants. Elle sera complétée par une feuille de route et des décrets d'application qui fixeront l'ensemble du cadre et des sujets qui seront soumis à la négociation entre les OS et les employeurs publics (liste indicative : les garanties en santé et prévoyance, les solidarités, la portabilité,).

Cette évolution historique est une victoire syndicale de la CFDT qui s'est battue sans faiblir pour obtenir ce succès, face à des employeurs pour le moins réticents dès qu'il s'agit de mettre des moyens sur la table.

L'aboutissement de ce long travail syndical permet d'acter les principes d'une PSC beaucoup plus favorable pour les agents :

- tous les agents sont concernés (titulaires, contractuels, apprentis..)
- en cas d'accord majoritaire, la participation obligatoire de l'employeur sera d'au moins 50% de la complémentaire santé de base.
- les solidarités entre agents, avec les familles et les retraités sont protégées
- les cotisations seront désocialisées et défiscalisées (ce sera acté dans les lois de finances, l'engagement est confirmé dans la feuille de route en cours de finalisation)
- la complémentaire prévoyance pourra aussi être prise en charge sur la base d'accords majoritaires
- les spécificités de chacun des versants seront respectées.

Sur la base de ces principes, l'année 2021 sera consacrée à des concertations et/ou négociations entre employeurs et organisations syndicales sur l'ensemble des décrets à paraître et sur les thèmes de la feuille de route pour aboutir à la publication de textes réglementaires spécifiques.

Le calendrier de sa mise en œuvre se déroulera sur plusieurs années, pour tenir compte des engagements actuels qui sont **juridiquement contraignants** comme par exemple les référencements à l'État, les contrats de participation à la territoriale et le CGOS à l'hospitalière.

Pour autant certaines dispositions entreront en vigueur plus rapidement :

- En 2021, **le capital décès** sera revalorisé pour toute la fonction publique.

- En 2022, les agents publics de l'État verront sur leur fiche de paie une **participation forfaitaire** à leur complémentaire santé, en attendant le taux de 50% minimum prévu à l'issue des contrats de référencements actuels, dès lors que leurs contrats seront conformes aux règles prévues par le Code de la Sécurité sociale.
- En 2024, les agents de la territoriale seront couverts en **prévoyance à hauteur de 20%** du montant de leur contrat
- **Avant le 1^{er} janvier 2026**, tous les employeurs publics devront participer à la PSC de leurs agents à hauteur d'au moins 50% de leur contrat santé.

L'ordonnance a prévu de laisser une part importante à la négociation entre les OS et les employeurs pour permettre la conclusion **d'accords majoritaires** qui ouvriront la voie à **des contrats collectifs de meilleur niveau en santé** (le fameux « panier de soins ») **et en prévoyance**, avec une **adhésion obligatoire** possible des agents (sauf dérogation). **La CFDT a soutenu ce principe car elle est convaincue que l'on est plus forts et plus solidaires collectivement qu'individuellement.**

Cette dimension d'engagement des parties est chère à la CFDT qui encourage la négociation et la conclusion d'accords dans un cercle vertueux « gagnant gagnant ». C'est aussi la raison pour laquelle la CFDT a mené le combat pour que l'ordonnance sur la négociation collective arrive à son terme, comme prévu par l'article 14 de la LTFP.

Compte tenu des chantiers qui restent encore à engager, compte tenu du bouleversement profond induit par cette réforme à l'échelle de l'histoire de la Fonction publique, compte tenu des contraintes juridiques qui pèsent sur la situation actuelle, compte tenu des temps de négociation à prévoir entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives des agents, le calendrier de déploiement échelonné sur cinq années maximum ne nous détournera pas de notre objectif de défense au quotidien de l'intérêt des agents, de l'amélioration de leurs conditions de travail, de santé et de rémunération, et ce au plus vite.