



## Contribution CFDT à la préparation du/des accords de méthode sur la protection sociale complémentaire.

La CFDT considère que, suite au vote favorable du projet d'ordonnance par le CCFP du 18 janvier 2021, nous devons poursuivre les travaux qui ont été fixés par l'ordonnance et par la feuille de route, validée lors du groupe de travail du 9 février dernier.

La CFDT porte depuis de très nombreuses années la revendication d'une amélioration et d'une obligation de la participation financière des employeurs publics à la protection sociale complémentaire (PSC), pour leurs agents dans un cadre collectif. Elle sera très vigilante, car le chantier sera long et les problématiques complexes.

La CFDT prend acte des affirmations de la ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, pour que, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les agents de l'État voient sur leur feuille de paye une amélioration concrète de leur situation.

Mais la CFDT continue de revendiquer que le calendrier de la mise en œuvre des dispositions prévues pour les versants territorial et hospitalier soit accéléré.

La CFDT s'engagera dans les négociations à venir entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives, en lien avec l'ordonnance « négociation collective ». Ces négociations seront exigeantes et devront permettre l'amélioration des niveaux de couverture en santé et en prévoyance, par rapport à l'existant, à la fois par l'amélioration des textes statutaires et par les contrats négociés.

### **Concrètement nous souhaitons :**

- ✓ Qu'une réflexion autour du couplage « santé-prévoyance » soit engagée à tous les niveaux de négociation. La CFDT rappelle que sa revendication porte non seulement sur le choix de cet appariement, mais également sur une participation financière des employeurs à minima de 50 % pour les 2 risques.
- ✓ Que sur la prévoyance, soit étudiée la possibilité d'une loi d'ici fin 2021 qui modifierait pour les conforter et les renforcer les garanties statutaires pour des mesures sur le maintien de la rémunération au-delà des trois mois de congé maladie ordinaire (CMO), sur les congés longue durée, sur l'incapacité de travail, et sur l'invalidité. Le décret sur le capital décès pour les 3 versants devra être publié sans tarder.
- ✓ Que le calendrier fixé par la feuille de route pour la fonction publique territoriale et pour la fonction publique hospitalière permette d'engager plus précocement les travaux. Le débat prévu au moins une fois par an au CCFP devra aussi être l'occasion de suivre de près l'avancée des travaux, particulièrement sur ces deux versants.
- ✓ Que les questions de solidarités (notamment intergénérationnelle), fassent l'objet d'un travail spécifique, pour que rapidement se mette en œuvre le mécanisme qui arrimera les retraités au nouveau dispositif. La CFDT estime que tous les retraités qui le souhaiteront devraient pouvoir entrer dans le système dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Les retraités doivent d'office y être éligibles sauf opposition de leur part. Pour les retraités qui ne seraient pas d'office dans le champ d'application, on pourrait imaginer une période pendant laquelle ils pourraient entrer dans le système.
- ✓ Que la question des contrats collectifs à adhésion obligatoire soit systématiquement posée lors des négociations à chaque niveau en ouvrant la possibilité d'aller au-delà des 50 % de prise en charge, à la condition que la négociation débouche sur un accord

**Confédération Française Démocratique du Travail**

Union des Fédérations **CFDT** des Fonctions publiques – 47/49, avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19  
Tél. 01 56 41 54 40 – Fax 01 56 41 54 44 – Email [uffa@uffa.cfdt.fr](mailto:uffa@uffa.cfdt.fr)

majoritaire. Pour la santé, le panier de soins devra naturellement dépasser le minimum sécurité sociale, pour arriver à un niveau au moins équivalent à celui proposé par les contrats actuels. Ces négociations doivent comprendre une méthodologie qui permette de lister les dérogations à l'adhésion, ainsi qu'un système de pondération sur le contenu des contrats tant en matière de responsabilité sociale et environnementale, qu'en matière de santé et de prévoyance au sens large : décès, dépendance, invalidité permanente et absolue, rente viagère pour enfants handicapés en complément (ou non) des mesures statutaires.

- ✓ Le volet prévoyance doit être lancé dans le même temps, même si lors des négociations le calendrier peut être différent, et permettre pour les 3 versants une prise en charge par l'employeur d'un montant équivalent au volet santé, pour tout ce qui n'aura pas été inclus dans le statut.
- ✓ Que la portabilité des droits soit abordée comme un principe, dont le maintien des participations pour les agents qui perdraient leur emploi.

Pour le versant hospitalier, un cadrage national indispensable, issu d'accords majoritaires pour les régimes frais de santé et prévoyance, fixera a minima les niveaux de garanties et de cotisations ainsi que la recommandation d'opérateurs.

Ces accords nationaux majoritaires seront le socle d'un haut niveau de mutualisation des risques et la mise en place d'un degré élevé de Solidarité. Les accords locaux négociés dans le cadre des regroupements d'établissements devront permettre de répondre au mieux aux besoins de la population assurée.

La feuille de route n'est pas un accord de méthode. Pour la CFDT, il sera judicieux de conclure au moins un accord de méthode transverse, complété le cas échéant d'un volet par versant, pour respecter les spécificités de chacun d'eux et une temporalité décalée. Cependant, sur des sujets transversaux aux 3 versants qu'il faudra identifier (droits statutaires, solidarités...), un accord de méthode commun serait opportun. Ce -ou ces- accords de méthode concerneront les futures négociations à venir susceptibles de déboucher sur des accords majoritaires au sens de l'ordonnance récente.

Pour la CFDT, les accords de méthodes doivent être formellement validés par les partenaires sociaux et comporter a minima :

- ✓ Les partenaires sociaux concernés par l'accord (sur la base de la représentativité du périmètre concerné) ;
- ✓ Le calendrier des discussions, avec les étapes intermédiaires ;
- ✓ Les thèmes prévus à la négociation ;
- ✓ L'identification des impacts réglementaires qui pourrait en découler : modification législative, décrets, évolutions réglementaires, loi de finances etc...
- ✓ Les documents de travail nécessaires à la conduite de la négociation et leur délai de transmission (avec clause de confidentialité) pour une meilleure efficacité des échanges ;
- ✓ La question du financement (impacts budgétaires) devra a minima faire l'objet d'un échange et d'une présentation ;
- ✓ Les questions de portabilité des droits seront systématiquement abordées.

Février 2021