

Projet d'accord prévoyance FPE

Propositions d'amélioration CFDT

Préambule

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique définit un nouveau cadre pour la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique.

Conclu à l'unanimité des organisations syndicales du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, l'accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'Etat s'inscrit dans ce cadre pour construire un nouveau régime obligatoire, ambitieux pour la couverture des risques dits de santé auxquels sont exposés les agents publics.

Une négociation portant sur les risques dits de prévoyance, *i.e.* les risques résultant de l'incapacité de travail, de l'invalidité et du décès a ensuite été ouverte, afin d'assurer une meilleure protection des agents de l'Etat contre ces risques. En s'inscrivant dans la responsabilité de l'Etat employeur vis-à-vis de ses agents, la négociation vise plusieurs objectifs :

- renforcer le niveau et adapter les modalités de prise en charge des agents lorsqu'ils font face à une incapacité de travail pour raisons de santé ;
- mieux reconnaître l'invalidité, en transformant le régime actuel de reconnaissance et de prise en charge des agents ;
- favoriser le maintien ou le retour dans l'emploi des agents concernés par l'incapacité et l'invalidité, chaque fois que cela est possible ;
- améliorer les garanties apportées aux ayants-droits des agents décédés ;
- faire converger les garanties apportées aux agents contractuels et aux fonctionnaires.
- *La CFDT demande que soit indiqué dans le préambule que, conformément à l'accord de méthode du 17 mars 2022 sur la négociation en matière de prévoyance dans la fonction publique de l'Etat, le projet d'accord interministériel prévoyance dans la FPE, complète l'accord en santé signé le 26 janvier 2022. En conséquence, l'Etat s'engage à poser un cadre ambitieux pour la prévoyance statutaire et complémentaire des agents publics dont il a la responsabilité.*
- *La CFDT souhaite que le préambule consacre une mise en œuvre de la prévoyance à l'Etat, principalement par le statut. L'intérêt est partagé à la fois pour les agents (amélioration des droits pour toutes et tous) et pour les employeurs (l'auto-assurance finance les seules situations réelles, et non le risque potentiel).*
- *La CFDT porte également la revendication d'une participation à hauteur de 50% de l'Etat employeur à la PSC prévoyance dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire pour les agents. Clairement, ce qui ne relèvera pas du statut, mais du contrat collectif prévoyance, doit être couplé à un contrat collectif santé.*
- *La CFDT ne souhaite pas que la négociation actuelle en prévoyance dans la FPE remette en cause l'accord négocié et signé dans la fonction publique territoriale le 11 juillet 2023. Toutefois, le niveau statutaire, s'il concerne d'abord les agents de l'Etat, devrait relancer la négociation dans le versant hospitalier, et aboutir, à terme, à un système convergent et favorable à tous les agents publics des trois versants.*

A l'issue de cette négociation, les parties prenantes ont convenu des engagements suivants portant sur les agents de la fonction publique de l'Etat.

TITRE I – AMELIORER LA PRISE EN CHARGE DE L'INCAPACITÉ

Article 1er

Congés pour raison de santé des agents fonctionnaires : le congé de longue maladie – Extension des garanties employeurs

L'Etat s'engage à renforcer les droits en matière d'incapacité de travail, en améliorant les garanties apportées lors des congés de longue maladie prévus aux articles L. 822-6 à L. 822-11 du code général de la fonction publique. L'Etat garantit ainsi une amélioration de la couverture du risque liée à l'incapacité temporaire des agents publics de l'Etat contre les pertes de revenus, par un renforcement des garanties apportées par l'employeur.

1.1 Evolution des conditions d'accès au congé

La **CFDT** fait remarquer que l'État s'est déjà engagé dans le cadre de sa politique de santé au travail à « Améliorer les conditions d'accès au congé de longue maladie, en faisant évoluer les dispositions pour :

- donner accès au congé même lorsqu'un CLD a déjà été octroyé pour la même pathologie, après une période de reprise,
- revoir la liste indicative des pathologies associées aux CLM, en s'appuyant sur les travaux conduits par un collège d'experts à installer sous l'égide du Conseil médical supérieur. »

Cela oblige l'État, même s'il n'y avait pas, in fine- ce que la **CFDT** se refuse d'envisager- un accord interministériel en prévoyance pour les agents de la FPE. L'État doit respecter sa parole, et passer aux actes rapidement.

1.2 Niveau d'indemnisation du congé au titre des garanties employeurs

L'Etat s'engage à améliorer le niveau d'indemnisation du congé de longue maladie par l'élargissement de l'assiette de rémunération prise en compte. La **CFDT** revendique, en s'appuyant sur les sondages faits par la DGAFP dans les ministères, remis aux organisations syndicales lors du groupe de travail de négociations du 18 juillet 2023, d'augmenter la durée, et donc le traitement indiciaire et indemnitaire des agents placés en congé maladie ordinaire (CMO). L'agent en CMO doit bénéficier d'un plein traitement indiciaire et indemnitaire pendant six mois, puis d'un demi-traitement indiciaire et indemnitaire pendant les 6 mois suivants.

La **CFDT** demande une expérimentation sur le rapprochement des modalités du congé longue maladie (CLM) et du congé longue durée (CLD). Il s'agirait de simplifier le travail des services des ressources humaines, et d'adapter le congé maladie de manière rapide et efficace à la situation réelle de l'agent. Pendant une première période du 1^{er} janvier 2025 au 1^{er} janvier 2026, les deux congés d'une durée cumulée de 5 ans coexisteraient. En cas de réussite de l'expérimentation, un nouveau congé fusionné de cinq ans, appelé congé maladie de longue durée (CMLD, serait mis en place au 1^{er} janvier 2026.

Pour la **CFDT**, l'indemnisation de ce congé maladie de longue durée sera ainsi portée à hauteur de :

- 100 % de la rémunération indiciaire les 4 premières années ;
- 80 % de la rémunération indiciaire la cinquième année ;
- 100 % de la rémunération indemnitaire les 3 premières années ;
- 60 % de la rémunération indemnitaire les quatrièmes et cinquièmes années.

La rémunération prise en compte comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent (*la CFDT demande également la prise en compte des heures supplémentaires*), hors primes et indemnités accessoires, à caractère non pérenne (astreintes, notamment).

Article 2

Congés pour raison de santé des agents contractuels de droit public- Extension des garanties employeurs

Le présent accord améliore la protection des agents contractuels de l'Etat en cas de congé pour raison de santé. Pour ce faire, les conditions d'accès aux congés de maladie et de grave maladie sont assouplies et leur niveau d'indemnisation amélioré. L'Etat s'engage ainsi à reconnaître aux agents contractuels un niveau de protection contre les risques liés à l'incapacité de travail équivalent à celui des fonctionnaires.

2.1. Réduction des conditions d'ancienneté de services

La CFDT revendique que l'Etat s'engage à supprimer les conditions d'ancienneté de service, prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, pour les droits à congé de maladie et de congé de grave maladie.

2.2 Modalités d'indemnisation des congés de maladie et de grave de maladie

L'Etat s'engage à aligner les conditions d'octroi et de rechargement des congés, les niveaux d'indemnisation et les durées maximales d'indemnisation des congés de maladie et des congés de grave maladie sur celles des congés de maladie ordinaire et des congés de longue maladie des fonctionnaires.

La CFDT demande, là encore, une simplification pour les services des ressources humaines et les agents contractuels de l'Etat. La CFDT revendique que l'Etat verse immédiatement aux agents contractuels en congés de maladie et de grave maladie, les indemnités journalières de Sécurité sociale. L'Etat usant ainsi d'un devoir de subrogation, se fera ensuite rembourser par la Sécurité sociale de tous ses frais.

TITRE II- REFORMER LE REGIME DE PRISE EN CHARGE DE L'INVALIDITÉ

Le dispositif actuel de mise à la retraite pour invalidité, qui emporte radiation des cadres, empêche ainsi assez largement la reprise d'activité dans la fonction publique et fige les droits à retraite au sein des régimes de retraite de fonctionnaires, l'ex-agent public pouvant paradoxalement reprendre une activité dans le secteur privé.

L'Etat s'engage à substituer à ce dispositif un régime nouveau caractérisé par le versement d'une prestation de compensation de la perte de capacité de travail occasionnée par l'invalidité d'origine non professionnelle.

La CFDT demande que l'on détaille davantage dans le présent titre II les raisons de ne pas inclure l'invalidité d'origine professionnelle. Il faut lever toutes les ambiguïtés, les motifs de contentieux, et, une fois encore, rendre lisible et compréhensible par les services des ressources humaines et les agents, le nouveau régime statutaire de prise en charge de l'invalidité.

L'objectif de cette évolution est triple : le retour à l'emploi, la meilleure prise en compte des accidents de la vie et la simplification du régime.

Le nouveau dispositif devra permettre :

- de supprimer la mise à la retraite pour invalidité d'origine non professionnelle ;
- d'améliorer la prise en charge financière des fonctionnaires reconnus invalides en autorisant le cumul entre la nouvelle prestation de compensation de l'invalidité et des revenus d'activité ;
- de faciliter la reprise d'activité en supprimant le principe de radiation des cadres et de mise à la retraite pour invalidité ;
- de générer des droits à retraite supplémentaires pendant la période d'invalidité ;

- de créer comme au régime général un âge de départ anticipé au titre de l'invalidité deux années avant l'âge d'ouverture des droits.

Ce nouveau régime s'appliquera aux fonctionnaires et ouvriers de l'Etat reconnus invalides à compter de sa mise en œuvre. Il ne s'appliquera pas aux agents contractuels, qui relèvent déjà d'un régime analogue à celui prévu par le présent accord.

Article 3

Mise en place d'un nouveau régime de garanties employeurs pour les fonctionnaires sur l'invalidité

L'Etat s'engage à créer un régime de reconnaissance de l'invalidité selon les principes suivants :

- en supprimant la mise à la retraite anticipée pour invalidité (d'origine non professionnelle) et en réservant la disponibilité pour raison de santé, sans limitation de durée, dans les cas où il est impossible pour le fonctionnaire de reprendre une activité.

Le fonctionnaire invalide bénéficiant de la nouvelle prestation de compensation de l'invalidité mais pouvant travailler conservera sa position d'activité. Pour ne pas créer de nouvelles positions spécifiques, la disponibilité pour raison de santé deviendra ainsi réservée aux fonctionnaires invalides et dans l'impossibilité de reprendre une activité même avec un reclassement. Elle sera sans limite de durée et cessera deux années avant l'âge d'ouverture des droits.

La prestation de compensation de l'invalidité prendra fin à la date où le fonctionnaire fera valoir ses droits à pension de retraite au titre de l'invalidité. Comme dans le régime général, le fonctionnaire pourra faire valoir ce droit dès qu'il aura atteint l'âge légal prévu par les dispositions du code des pensions civiles et militaires abaissé de deux ans.

- en révisant les modalités de reconnaissance de l'invalidité.

Le fonctionnaire disposera du droit de demander la reconnaissance et la compensation de son invalidité alors même qu'il est encore en congés pour raisons de santé ou en activité.

- en prévoyant un régime de prestation de compensation de l'invalidité dont le niveau sera déterminé en référence aux revenus d'activité antérieur des agents

Les fonctionnaires reconnus invalides pourront percevoir la prestation de compensation de l'invalidité tout en bénéficiant d'une rémunération issue du travail, le plus souvent à temps partiel.

Ce régime de rente conservera par ailleurs les principes de classement en 3 catégories selon le degré d'invalidité de l'agent.

Pour la **CFDT**, le niveau de garanties employeurs doit être porté à :

- 50 % de la rémunération pour une invalidité de catégorie 1,
- 80 % du salaire de référence pour une invalidité de catégories 2 et 3, avec majoration pour tierce personne de 40 % en catégorie 3.

La rémunération prise en compte, élargie par rapport à celle de la pension civile pour invalidité actuelle, comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent y compris (*la CFDT demande également la prise en compte des heures supplémentaires*), hors primes et indemnités accessoires, à caractère non pérenne (astreintes et heures supplémentaires notamment).

- en facilitant la reprise ou la poursuite d'activité.

L'invalidité, quelle que soit la catégorie, n'impliquera pas pour l'agent la radiation des cadres ni la mise à la retraite.

- en instaurant des prestations de compensation de l'invalidité qui ouvriront des droits à retraite jusqu'à l'âge d'ouverture des droits à la retraite diminué de deux années

Suivant la logique de la prestation de compensation de l'invalidité décrite ci-dessus, le fonctionnaire invalide, en activité ou en disponibilité, se constituera des droits au régime des pensions civiles et militaires de retraite, en vue de la liquidation de sa pension à l'âge légal de retraite diminué de deux ans, selon les dispositions de droit commun en la matière. *La CFDT demande que soit explicitement indiqué que chaque trimestre en invalidité ouvre des droits à la retraite.*

TITRE III – AMELIORER LES GARANTIES AUX AYANTS-DROIT DES AGENTS EN CAS DE DECES

Article 4

Capital décès

4.1 Agents fonctionnaires de l'Etat

L'Etat s'engage à garantir aux ayants droit de l'agent fonctionnaire décédé le droit au paiement d'un capital décès dont le montant est égal à la dernière rémunération brute annuelle à l'indice détenu au jour du décès de l'agent fonctionnaire, comprenant :

- une couverture de base égale à un socle forfaitaire prévu par le régime spécial des fonctionnaires inscrit au code de la sécurité sociale et versé par l'employeur ;
- un complément employeur statutaire inscrit au code général de la fonction publique.

Le versement du capital décès ne sera plus soumis à une condition d'âge ni de durée d'affiliation.

4.2. Agents contractuels de droit public de l'Etat

L'Etat s'engage à garantir aux ayants droit de l'agent contractuel décédé le droit au paiement d'un capital décès dont le montant est égal à l'intégralité des émoluments des douze mois précédant la date du décès de l'agent, comprenant:

- une couverture de base égale au socle forfaitaire prévu par le régime général et versé par la sécurité sociale ;
- un capital versé par l'IRCANTEC dans les conditions et au montant prévu par le régime ;
- un complément employeur inscrit au code général de la fonction publique.

Le versement du capital décès ne sera plus soumis à une condition d'âge ni de durée de services.

Article 5

Capital décès en cas de décès faisant suite à un attentat, une lutte dans l'exercice des fonctions ou un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes

Selon la même structure que le capital décès non imputable au service (couverture de base, complément employeur, capital IRCANTEC pour les contractuels), l'Etat s'engage par le présent accord à garantir aux ayants droit d'un agent fonctionnaire ou contractuels de l'Etat décédé des suites d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice des fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, le droit au paiement d'un capital décès égal à trois fois le montant du capital prévu en cas de décès non imputable au service. L'Etat s'engage par ailleurs à clarifier les textes relatifs au capital décès afin que les décès survenus en lien avec le service sans qu'ils soient la conséquence d'un attentat, d'une lutte dans le cadre des fonctions ou d'un acte de dévouement puissent également bénéficier de cette majoration.

Article 6

Rente éducation

Les enfants des agents publics de l'Etat décédés ainsi que les enfants dont ils avaient effectivement la charge au moment de leur décès bénéficieront d'une rente éducation, dans le but de contribuer au financement de la scolarité et des études des enfants des agents publics décédés en activité. Cette prestation viendra renforcer indistinctement la protection des enfants des agents fonctionnaires et des agents contractuels de la fonction publique, sans condition fondée sur une durée de services.

6.1. Bénéficiaires ayants droit

Bénéficieront de la rente éducation :

- les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- les enfants âgés de 18 à 26 ans à condition de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ou d'être en contrat d'apprentissage ou en alternance.

Les enfants souhaitant reprendre leurs études alors même qu'ils les avaient interrompues au moment du décès de l'agent pourront solliciter le bénéfice d'une rente éducation.

6.2. Montant forfaitaire de la rente

La CFDT demande la création d'une rente éducation forfaitaire dont le montant correspondra à 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) pour les agents âgés de moins de 18 ans, et à 15% du PMSS pour les agents âgés de 18 ans à 26 ans inclus, s'ils poursuivent des études. La rente de 15% du PMSS est alloué par l'Etat sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap.

TITRE IV – FAVORISER LE MAINTIEN ET LE RETOUR A L'EMPLOI

La CFDT partage pleinement la volonté de l'État de « s'engager à accompagner les garanties apportées à ses agents sur les risques relatifs à la prévoyance au renforcement des dispositifs favorisant le maintien ou le retour à l'emploi. ». Toutefois, pour la CFDT, le reclassement d'un agent invalide et inapte à occuper son ancien emploi, dépasse largement la négociation prévoyance. L'État a une obligation de résultat dans ce domaine.

Article 7

Formation pendant un congé pour raison de santé

L'Etat s'engage à prendre les dispositions nécessaires afin que les agents placés en congé pour raison de santé puissent, sur leur demande et sous réserve d'un avis médical favorable, bénéficier des actions de formation ou d'un bilan de compétence dans les conditions prévues par le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

L'Etat s'engage à dynamiser ces actions de formation.

Article 8

Suivi médical

L'agent placé en congé pour raison de santé pour une durée supérieure à trois mois bénéficie d'une visite médicale de reprise permettant de vérifier si le poste de travail est compatible avec l'état de santé de l'agent et le cas échéant de préconiser des aménagements de poste.

*Pour donner un exemple de la nécessité d'engager avec les organisations syndicales une négociation visant à « favoriser le maintien et le retour à l'emploi », au-delà d'un éventuel accord sur la prévoyance dans la FPE, la **CFDT** regrette que rien ne soit prévu en matière d'aménagements de l'organisation du travail, comme cela avait été évoqué dans les bilatérales sur le temps partiel thérapeutique ou le télétravail par exemple, après un dialogue avec la direction d'accueil.*

Article 9

Reclassement

Le maintien ou le retour dans l'emploi, notamment à l'issue d'un congé long ou en cas d'invalidité sera facilité par la mobilisation de l'ensemble des dispositifs de reclassement, dès lors que les agents seront en situation d'incapacité à leurs fonctions.

L'Etat s'engage à mener toutes les actions utiles pour veiller au recours à l'ensemble de ces dispositifs. Un bilan des dispositifs existants pourra être mené afin d'envisager les évolutions le cas échéant des dispositifs de reclassement.

TITRE V –CALENDRIER DE DEPLOIEMENT DES GARANTIES-EMPLOYEURS

Article 10

Calendrier de mise en œuvre des garanties employeurs

L'Etat s'engage à mettre en œuvre pour ses agents des garanties employeurs sur les risques incapacité et décès au cours de l'exercice 2024, par les dispositions législatives et réglementaires nécessaires.

L'amélioration des garanties employeurs sur le risque invalidité prendra effet au plus tard le 1^{er} janvier 2027, par les dispositions législatives et réglementaires correspondantes, pour permettre des évolutions nécessaires sur la gestion administrative et RH des agents concernés, l'adaptation des services des employeurs et la mise en œuvre des évolutions en matière de circuits financiers et de systèmes d'information.

*A propos de cette date du 1^{er} janvier 2027, la **CFDT** souhaite prendre en considération la situation des services de ressources humaines, qui sont devenus les variables d'ajustement du manque de création d'emploi dans la fonction publique de l'État. Le retard pris dans le financement et la modernisation des systèmes d'information est également connu de la **CFDT**. Afin d'éviter un échec de la mise en œuvre du nouveau dispositif sur l'invalidité, la **CFDT** accepte qu'une expérimentation nationale, se fasse avant cette date. Elle permettrait une parfaite information de toutes les parties prenantes à la négociation sur les difficultés rencontrées, et sur l'état d'avancement du futur dispositif. La mise en œuvre interministérielle effective sur l'invalidité doit être comprise entre le 1^{er} janvier 2025 et le 1^{er} janvier 2026. La généralisation de la mise en œuvre des garanties employeurs, en ce qui concerne une éventuelle fusion du CLD et du CLM abordée au Titre I, et celle qui concerne l'invalidité, abordée au titre II, serait ainsi mise en œuvre sur la base d'un calendrier tenant compte du bilan partagé au vu des expérimentations. Ainsi, pour la **CFDT**, seules des difficultés présentées comme objectives, motivées et partagées par les organisations syndicales, autoriseraient, exceptionnellement le report de la seule garantie invalidité au-delà du 1^{er} janvier 2026, sans jamais dépasser le 1^{er} janvier 2027.*

TITRE VI –CONDITIONS DE DEPLOIEMENT DES GARANTIES COMPLEMENTAIRES.

Article 11

Principes de mise en œuvre d'une couverture complémentaire en prévoyance dans la fonction publique de l'Etat.

Les parties réaffirment leur intérêt pour que les garanties employeurs soient complétées par un niveau de garantie complémentaire.

Les parties rappellent leur objectif d'une convergence avec les « standards » applicables dans le secteur privé lesquelles articulent des garanties employeur et la mise en place d'une couverture complémentaire, avec partage de la charge de cette protection entre l'agent et l'employeur.

*Pour la CFDT, réaffirmer ne suffit pas. La CFDT revendique une couverture complémentaire prévoyance interministérielle qui égale **a minima** les « standards » des entreprises les plus importantes du secteur privé.*

L'objectif serait donc de tendre vers une articulation de même nature pour les agents publics. La CFDT porte un système de couverture complémentaire à adhésion obligatoire pour les agents, afin de mutualiser les risques, et de diminuer le coût. La CFDT demande qu'un couplage avec le contrat santé soit possible dès le 1^{er} janvier 2025, ainsi qu'une participation de 50% de l'Etat employeur à la complémentaire prévoyance. Si la date du 1^{er} janvier 2025 ne peut, exceptionnellement, être respectée, la CFDT exige qu'aucun agent de l'Etat qui cotise actuellement pour une couverture complémentaire en prévoyance, n'en soit privé jusqu'à l'entrée effective du nouveau dispositif.

La participation de l'Etat sera réservée aux contrats sélectionnés par les employeurs publics au terme d'une procédure de mise en concurrence. *La CFDT considère que le risque dépendance fait partie des conditions de cette sélection. Là encore, pour la CFDT, l'Etat doit préserver les droits acquis des agents qui ont souscrit un risque dépendance auprès de leur organisme complémentaire dans le cadre du référencement. La CFDT propose que chaque agent puisse inscrire ses droits acquis dans un compte dépendance garantie par l'Etat, repris par l'organisme sélectionné. À la mise en place de la couverture complémentaire par l'organisme sélectionné, la CFDT considère que le risque dépendance sera une option à laquelle tous les agents pourront souscrire (qu'ils le fassent déjà, ou qu'il s'agisse d'une première fois) uniquement à leur charge, sans participation directe de l'Etat employeur.*

Les parties s'engagent à poursuivre les négociations sur les modalités de déploiement à compter de 2025 des contrats de couverture complémentaire des employeurs de l'Etat. *La CFDT demande que les modalités de déploiement soient négociées dès 2024.*

TITRE VII – SUIVI ET EVOLUTION DU REGIME

Article 12

Comité de suivi de l'accord

Un comité de suivi sera installé, dans les conditions identiques à celles prévues par l'accord du 26 janvier 2022 relatif au volet santé de la protection sociale complémentaire.

Ce comité aura pour mission de suivre l'application du présent accord par les employeurs publics de l'Etat.

Le comité de suivi est constitué :

1. De l'Etat, représenté par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et la Direction du budget ;
2. D'un représentant de chacune des directions des ressources humaines ministérielles ;
3. Des représentants des organisations syndicales signataires du présent accord interministériel.

Le comité de suivi est assisté par un expert indépendant compétent en matière d'actuariat.

Ce comité se réunit au moins deux fois par an. Son secrétariat sera assuré par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

*Comme ce qui est prévu pour l'accord santé, la **CFDT** demande que le comité de suivi évalue, chaque année, avec l'assistance d'un actuairé pris en charge par l'État, les prestations et les cotisations des contrats collectifs de la couverture complémentaire. Le comité de suivi proposera les moyens de remédier à d'éventuels déséquilibres entre prestations et cotisations.*

Article 13

Evolution du régime

Un bilan de l'extension des garanties employeurs sera réalisé dans un délai d'un an après leur mise en œuvre, soit au plus tard fin 2025 pour l'incapacité et le décès et au plus tard le 1^{er} janvier 2028 pour l'invalidité.

*Pour la **CFDT**, en cohérence avec ses demandes précédentes, la date du 1^{er} janvier 2028 doit être remplacée par celle du 1^{er} janvier 2027, sauf dans le cas prévu à l'article 10.*

Un bilan de la première génération des contrats collectifs à adhésion obligatoire sur le volet santé sera réalisé.

*Pour la **CFDT**, ce bilan de la première génération des contrats collectifs du volet santé et du volet prévoyance doit être réalisé le 1^{er} janvier 2031 au plus tard.*

Paris, le 27 juillet 2023