

Intervention CFDT

Prévoyance FPE 29-09-2023

Monsieur le Ministre,

Avant tout, et devant vous, je tiens à remercier tous les interlocuteurs que nous avons eu au cours de cette négociation, tant côté DGAFP que Cabinet. Et nous n'oublions les équipes qui officient en « back-office » dont nous saluons encore une fois la qualité sur le fond et la qualité d'écoute indispensable...même si on aimerait être toujours plus écoutés ;-)

Eugène Ionesco disait que « vouloir être de son temps, c'est déjà être dépassé ». C'est l'inquiétude que nous avons pu avoir jusqu'en ce début d'été. L'accord de méthode signé dès le 4 avril 2022, précisait le périmètre, les thématiques et les modalités de la négociation. Plus d'un an après, nous en sommes à la séance conclusive.

La CFDT était prête à co-construire un projet prévoyance novateur pour les agents de l'Etat, qui leur permettent d'approfondir les thématiques de l'incapacité, de l'invalidité, du capital décès, de la rente éducation, aussi bien du côté du statut, que du côté d'une couverture complémentaire. L'existant était en effet insuffisamment protecteur, et était financé en grande partie par les agents eux-mêmes.

Même si les nombreux échanges jusqu'en juillet 2023 ont permis de baliser le terrain de la négociation, et d'obtenir les arbitrages nécessaires, nous ne vous cachons pas que jusqu'à la séance de négociations du 18 juillet 2023, la CFDT était inquiète sur l'état d'avancement du projet. Cette inquiétude partagée a conduit à vous interpellier -y compris de manière unitaire- à plusieurs reprises.

Heureusement les séances du 18 juillet, et du 5 septembre 2023, ont été productives et constructives, car nous avons pu travailler sur un projet prévoyance concret. Nous attendons qu'il en soit encore de même pour cette dernière séance.

Pour la CFDT qui portait la revendication d'une prévoyance qui repose sur deux piliers, le statutaire et la couverture complémentaire, il y a de réelles améliorations.

En ce qui concerne l'incapacité, une assiette de rémunération pour le calcul de l'indemnisation d'un congé longue maladie, bien plus intéressante que ce qui est permis aujourd'hui, même si nous espérons mieux avec une durée portée à 5 ans.

Autre très grand motif de satisfaction dans le volet invalidité d'origine non professionnelle, la suppression de la mise à la retraite anticipée. Quand on pense, qu'un agent frappé, peut encore aujourd'hui, se retrouver plongé dans la pauvreté, en entraînant sa famille, on mesure la grande avancée sociale que contient le projet.

L'indemnité qui lui sera versé a été fortement revalorisée avec une prise en compte du traitement et de l'indemnitaire. En revanche, le calendrier mériterait d'être avancé, car pour les agents concernés, le 1^{er} janvier 2027 c'est loin.

Je ne reviens pas dans tout le détail de l'actuel projet, mais je me félicite également des avancées pour le maintien ou le retour dans les services, des agents placés en invalidité, qui pourraient reprendre sur la base du volontariat une partie de leur activité, ainsi que pour le capital décès et pour la rente éducation. Je tiens aussi à souligner les améliorations pour les agents contractuels.

Pour autant, aujourd'hui nous attendons encore des avancées, que je cite dans l'ordre du texte, ou presque :

- Autoriser une meilleure couverture de la maladie ordinaire
- Supprimer la condition d'ancienneté pour les agents contractuels
- Supprimer le taux d'invalidité de 50% pour bénéficier de la rente viagère quand on est enfant en situation de handicap, orphelin d'un parent décédé dans le cadre du service
- Poursuivre avec les organisations syndicales, des travaux sur une fusion entre le CLM et le CLD, pour en étudier les avantages et les éventuels inconvénients, pour les services des ressources humaines, et les agents concernés
- Améliorer les niveaux de maintien de rémunération des deuxième et troisième années du CLM. Evidemment, cela ne peut se faire au détriment d'autres garanties. Ce qui nous amène à la question de la participation de l'employeur. La CFDT souhaitait une participation à hauteur d'au moins 50%. Vous avez fait le choix d'un montant forfaitaire. La CFDT appelle votre attention sur ce point, y compris pour des questions de justice sociale. Sans les contrats négociés, et sans l'adhésion obligatoire, on risque de voir les agents aux rémunérations les plus faibles contraints de renoncer aux garanties complémentaires.
- Et enfin, examiner comment éviter de placer les agents malades dans une difficulté inextricable dans la période transitoire entre la fin des référencements, et la mise en œuvre de l'invalidité dans sa plénitude.

Je conclus en vous demandant aussi d'avancer le bilan prévu à l'article 21. Il devra intervenir avant la fin de l'année 2026. Vous le savez, la CFDT tient beaucoup au principe d'un contrat collectif prévoyance à adhésion obligatoire. Les voies ne sont pas totalement fermées dans l'accord que nous finalisons aujourd'hui. La revoyure devra poursuivre, sur ce point comme sur celui des garanties et des montants de participation. Il faut mutualiser au maximum les risques, et limiter le montant de la cotisation. Le binôme adhésion obligatoire et prise en charge à 50%, serait le plus efficace pour aboutir à ce résultat.

Un dernier mot, monsieur le ministre, sur l'accord lui-même. S'il est majoritaire, la CFDT souhaite que les garanties statutaires bénéficient aussi aux agents de la FPH, nos collègues de la FPT ayant déjà un temps d'avance grâce à l'accord unanime signé au printemps.

Cela ne pourra advenir que si le projet qui sera issu de notre négociation est validé majoritairement. La CFDT redit son attachement à la loi, au Code général de la Fonction publique. Si l'accord est majoritaire, il s'applique. Si les organisations représentatives en décident autrement, il ne devra pas s'appliquer. C'est aussi cela le respect des règles du dialogue social.