

# Réforme de la PSC dans la Fonction publique territoriale

## Position commune des organisations syndicales

Organisations signataires :



Le gouvernement a adopté par ordonnance en 2021 l'obligation de participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire des agents, avec la volonté forte de permettre un alignement en termes de protection sociale des agents entre eux, et vis-à-vis des salariés du secteur privé.

Depuis le décret de 2011, nombreuses sont les collectivités à s'être volontairement saisies des modalités de participation en place pour garantir à leurs agents, en santé comme en prévoyance, l'accès à une protection sociale de qualité, avec des niveaux de participation importants par rapport aux autres versants de la fonction publique. Ainsi, près de 60% des agents ont déjà accès à une participation de leur employeur, en santé comme en prévoyance<sup>1</sup>, pour des montants moyens déclarés par les collectivités de 14,30 euros en prévoyance et 19,80 euros en santé<sup>2</sup>.

Les employeurs territoriaux ont demandé à ce que la protection sociale complémentaire en prévoyance leur soit rendue obligatoire à hauteur de 20%, et obtenait un délai supplémentaire pour la mise en œuvre de la participation obligatoire. Puis ils revendiquaient avant l'été une couverture minimale sur les risques incapacité temporaire de travail (Indemnités journalières) et Invalidité.

Ainsi, la proposition de décret présentée en décembre par le gouvernement est donc apparue aux organisations syndicales comme indigente sur les montants, tandis qu'elle était déjà incomplète sur le dispositif proposé.

Dans le même temps, le gouvernement proposait un panier et un montant de référence plus important pour les fonctionnaires d'Etat, qui sont pour la plupart des agents de catégorie A, au détriment des catégories C représentant presque 80% des agents de la Fonction publique territoriale.

\*\*\*\*\*

---

<sup>1</sup> Enquête IFOP pour la MNT auprès des agents territoriaux, décembre 2021

<sup>2</sup> Enquête IFOP pour la MNT auprès des décideurs de collectivités territoriales, décembre 2021

Les organisations syndicales signataires de ce texte souhaitent unanimement ouvrir une réelle négociation avec les employeurs territoriaux sur le sujet de la PSC, parce que la santé des agents territoriaux, en première ligne pour assurer le service public local, est un enjeu majeur pour ce versant de la Fonction publique composé très majoritairement d'agents de catégorie C.

Elles souhaitent ainsi proposer unanimement aux employeurs territoriaux les éléments suivants :

- Entamer les négociations sur la base du dispositif complet, pour aboutir à un avis simultané sur le décret sur les montants et paniers et le décret sur les modalités de participation.
- En santé comme en prévoyance,
  - o définir des montants de référence qui correspondent réellement au montant technique du panier minimum correspondant,
  - o définir des modalités de pilotage et d'indexation automatique des montants sur l'évolution de ceux des contrats santé et prévoyance souscrits par les agents.
- En santé,
  - o définir le panier minimum et son montant au même niveau que le panier minimum défini par l'Etat dans sa proposition d'accord du 6 janvier 2022,
  - o prendre en compte de la composition familiale (ayant-droits) dans le montant de participation, et permettre des modulations indiciaires
  - o fixer la participation à au moins 50% du montant réel de la cotisation en cas de contrats collectifs à adhésion obligatoire,
  - o mettre en place des dispositifs de solidarité pour les agents retraités, sur le modèle de fonds de solidarité.
- En prévoyance,
  - o garantir un panier minimal accessible financièrement aux agents,
  - o fixer la participation à au moins 50% du montant réel de la cotisation en cas de contrats collectifs à adhésion obligatoire.
- Ouvrir en parallèle des discussions sur les garanties statutaires, aussi bien sur leur niveau de prise en charge que sur l'assiette de la rémunération de l'agent prise en compte.

Ces propositions sont réalistes, ambitieuses pour la politique RH des collectivités, et de nature à démontrer la force du dialogue social au niveau de la Fonction publique territoriale avec les employeurs, qui ont su construire avec l'Etat des solutions adaptées comme l'abondement spécifique de la « dotation particulière élu local » (DPEL) lors de la réévaluation des indemnités des élus locaux pour les petites collectivités.