



## Déclaration liminaire de l'UFSE CGT pour la séance de négociation en prévoyance du 18 juillet 2023

Au-delà de la déclaration commune des organisations syndicales, la CGT insiste sur les conséquences d'un éventuel échec de la négociation prévoyance sur la démocratie sociale dans la Fonction publique de l'Etat, et au-delà sur toute la Fonction publique. Le ministère de la Fonction publique doit bien mesurer tout ce qui est en jeu. C'est la question de la réalité et la portée de la négociation collective au sens de ses nouvelles modalités qui est posée.

De même, nous devrions intégrer à notre réflexion le fait qu'un bilan sur la prévoyance des non-cadres sera fait dans le privé entre employeurs et syndicats, l'enjeu explicite étant l'extension de la prévoyance obligatoire des cadres aux non-cadres, et la couverture de 100% des salariés du privé et non plus de 80% seulement. La Première ministre s'est d'ailleurs engagée à transcrire dans la loi les futurs accords nationaux interprofessionnels, donc aussi un éventuel ANI Prévoyance rendant la couverture complémentaire obligatoire, comme l'est celle de la santé.

Concernant le contenu du projet d'accord, en dehors de l'article 11 sur la négociation, il est décevant sur l'évolution des couvertures statutaires et même en recul par rapport à certaines pistes encore envisagées il y a quelques temps.

Il est intéressant sur l'invalidité, mais trop imprécis sur le reclassement, avec des délais de mise en œuvre qui sont trop lointains.

Le recul sur la rente Education après 18 ans est incompréhensible.

Dès que le principe d'une poursuite de la négociation sur les complémentaires sera acquis, la CGT transmettra ses observations par écrit.

Pour cette négociation, la CGT a fait de nombreuses contributions et propositions.

Dans le cadre de l'objectif de couverture universelle en prévoyance, plusieurs solutions sont possibles pour y aboutir, dans le respect du principe d'une contribution égale entre employeurs et agents.

- Quel est le bon équilibre pour la contribution statutaire de l'employeur entre incapacité et invalidité ?
- Une amélioration statutaire significative peut-elle se traduire par une contribution de l'employeur inférieure à 50% ?
- L'auto-assurance est-elle envisageable, en particulier pour l'invalidité ?
- Quel serait le coût global des trois risques, décès, incapacité, invalidité, en prestations, en provisions, et en prix de contrat par un opérateur ?
- Quel est le coût des améliorations statutaires envisagées ?
- Quelle montée en charge budgétaire progressive en cas de contrats obligatoires en incapacité et en invalidité ? Pour des contrats obligatoires, la dépense serait de zéro en 2024, et certainement progressive les années de la montée en charge, mais dans quelle mesure ?

- Quel rôle pourrait jouer un organisme comme la Caisse Nationale de Prévoyance, dont l'Etat est « propriétaire » par l'intermédiaire de la Caisse des Dépôts et de la Poste, pour faciliter la mise en œuvre de contrats obligatoires en prévoyance lourde dans l'Etat ?

Nous n'avons abordé aucune de ces questions dans un cadre de négociation.

Nous sommes persuadés qu'il y aura toujours une solution pour une couverture universelle, à partir du moment où l'Etat se sera engagé sur cet objectif, et aura défini le cadre de ses efforts financiers, statutaires ou complémentaires, par un opérateur ou en auto-assurance.

En conclusion, la CGT se déclare particulièrement attentive à la mise en œuvre de dispositifs statutaires devant bénéficier à l'ensemble des personnels des trois versants constitutifs de la fonction publique. A ce titre nous souhaitons avoir connaissance du courrier envoyé par le ministre aux employeurs territoriaux, et une explication de texte sur les éventuelles divergences statutaires entre versants.

A la lumière de l'accord négocié et conclu dans le versant territorial sur le dispositif complémentaire en prévoyance, la CGT sait que sur cette dimension, vous saurez trouver les voies et les moyens de faire au moins aussi bien.