

Les décrets sur le statutaire en prévoyance capital décès, rentes éducation et handicap, congés maladie

La DGAFP va présenter au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État deux décrets traduisant les dispositions statutaires de l'accord interministériel en prévoyance pour l'État du 20 octobre 2023, l'un pour le risque décès (capital décès et rentes éducation et handicap), l'autre pour le risque incapacité (perte de revenu en congé maladie).

UN CALENDRIER DÉCALÉ AU SECOND SEMESTRE

Le choix de la Fonction publique a été de faire passer les décrets statutaires d'abord, leur publication étant prévue fin mars, après passage en Conseil d'État.

Leur succéderont une concertation puis des textes réglementaires permettant de modifier la liste des maladies ouvrant droit à congé maladie, ainsi qu'à donner la possibilité de suivre des formations pendant les congés maladie dans un objectif de reclassement.

Les contours de la « période transitoire » prévue par l'accord — qui permettra aux agents déclarés invalides d'avoir un revenu et de patienter jusqu'à la réforme statutaire de l'invalidité de 2026 (1er janvier 2027 au plus tard), sans être mis d'office en retraite pour invalidité d'ici là — seront abordés au 2e ou 3e trimestre 2024.

Les marchés en prévoyance seront donc lancés sans connaître les contours exacts de la période transitoire, ce qui

posera des problèmes de tarification aux opérateurs complémentaires.

La CGT avait plaidé pour qu'on décide rapidement du dispositif prévu, avant le lancement des marchés. La Fonction publique prévoit d'inclure dans les marchés un avenant interdisant aux opérateurs de les dénoncer, et prévoyant un dispositif complémentaire. Ce qui revient à demander aux mutuelles de prévoir une assurance de personne sans en connaître le coût définitif, donc le tarif. C'est très inhabituel, pour user d'un euphémisme.

La date d'effet des décrets statutaires prévue pour le 1er janvier 2024, pour des raisons données de mise au point technique des nouvelles procédures (modification de la paie et paiement des rentes). L'accord prévoit une application courant 2024. Le problème est qu'en particulier pour le décès et le paiement des rentes pour les enfants, tout décès entre le 1er avril et le 1er septembre ne générera pas de droits. Le décalage de 5 mois entre la publication des décrets et leur date d'effet est trop important.

LES CONTRACTUELS ET DES OUVRIERS D'ÉTAT ALIGNÉS SUR LES FONCTIONNAIRES

Alors qu'ils relèvent de dispositions moins protectrices, les contractuels vont être alignés sur les fonctionnaires par ces deux décrets. Pour les ouvriers d'État, seul le présent décret sur le capital décès et les rentes enfants s'applique à ceux. Pour les droits en cas de

maladie, ils seront alignés sur ceux des fonctionnaires par un décret propre aux ouvriers d'État, vu la complexité de leur réglementation et le retard de transcription qui les affectent pour d'autres dispositions statutaires.

Concrètement, il suffira aux contractuels de l'État d'avoir quatre mois d'ancienneté cumulés dans la Fonction publique, quel que soit le versant, pour avoir droit à un an de congé de maladie ordinaire de 12 mois, avec 3 mois à 100 % de la rémunération et 9 mois à 50 %, et 3 ans de congé de grave maladie (longue maladie pour les fonctionnaires). Le congé long est rémunéré à 100 % la première année, contre 100 % de l'indiciaire et un tiers des primes pour les fonctionnaires, et aux 60 % de droit commun les deux années suivantes. Comme pour les fonctionnaires, les heures supplémentaires non forfaitaires ne sont pas prises en compte.

La subrogation, c'est-à-dire le paiement direct des prestations par l'employeur public aux contractuels et le versement par la Sécurité sociale de ses prestations à l'État et non plus aux contractuels, entrera en application le 1er janvier 2025. Pour cette disposition très favorable aux agents, les contraintes techniques, ne permettant pas une mise en œuvre immédiate, sont audibles puisque le bénéfice en sera ensuite acquis définitivement aux contractuels. Elle est sans effet sur le niveau des droits.

CAPITAL DÉCÈS ET RENTES

Pour le capital décès, les règles sont les mêmes pour tous les statuts, un an de rémunération et trois ans en cas de maladie professionnelle ou accident du travail, attentat, attaque dans l'exercice des fonctions ou acte de dévouement. La seule différence est que pour les contractuels le capital décès de la sécurité sociale (3738 euros en 2024) est complété par l'IRCANTEC jusqu'à une année. L'employeur public paiera éventuellement les deux années supplémentaires. Pour les ouvriers d'État et les fonctionnaires, c'est l'employeur public qui paie tout directement.

Ce sera le service des retraites de l'État (SRE) qui paiera les rentes éducation et handicap pour les enfants de tous les agents décédés, quel que soit leur statut. La CGT est favorable au développement du rôle de prévoyance du SRE, en particulier dans le futur cadre statutaire de l'invalidité.

Les montants sont fixés pour la rente éducation à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) avant 18 ans, soit 193 €, et 15 % de 18 à 26 ans inclus soit 580 €, quelle que soit la formation suivie. Elle sera versée de nouveau en cas de reprise d'études. La rente à vie enfant handicapé est à 15 % du PMSS (580 €), et elle est à vie si l'adulte réunit les conditions pour toucher l'allocation adulte handicapé (AAH), qu'il la perçoive ou pas d'ailleurs. Ces rentes sont doublées si les deux parents sont décédés. La demande de rente, obligatoire comme pour la pension de réversion, n'est pas soumise à un délai, la dette de l'État ne pouvant être supérieure à 4 ans en cas d'absence de demande initiale.

La revalorisation des rentes suit la revalorisation du plafond de la sécurité sociale, qui suit le salaire moyen du privé, et qui est très supérieure aux évolutions salariales de la Fonction publique ces 25 dernières années.

DIVERGENCES SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Comme pour le paiement intégral de la rémunération, primes comprises, pendant les trois premiers mois de maladie ordinaire, l'intégration des primes dans la garantie de revenu en longue maladie exclut les heures supplémentaires.

Dans le secteur privé, les heures supplémentaires font partie du salaire, « sont cotisées » selon le droit commun et sont intégrées à l'ensemble des droits sociaux. C'est une protection pour les salariés, pour leur garantir que le bénéfice financier qui est l'objectif de

l'entreprise et le résultat de leur travail, intègre le vrai prix du travail, sans possibilité de minorer en particulier les droits sociaux liés au « coût de travail ». On prend donc la totalité du salaire par défaut.

Les missions publiques relèvent d'une autre logique. A priori les administrations ne créent pas de valeur ajoutée, sauf pour la société dans son ensemble, et les missions publiques entraînent l'existence d'un statut des agents, qui permet à l'employeur public de décider unilatéralement des conditions collectives de travail pour mettre en œuvre ces missions, sans obligation contractuelle de sa part vis-à-vis des agents. Les missions n'appartiennent pas aux agents.

Les éléments de rémunération non permanents, comme les heures supplémentaires occasionnelles, sont contingents dans cette logique, et n'ont pas à être intégrés à la rémunération permanente, ce qui est l'effet du statut.

Le problème est que dans le monde réel l'employeur public a intégré les heures supplémentaires de façon régulière dans certaines missions, alors que le statut lui donne le droit d'organiser unilatéralement les conditions collectives de travail.

C'est pourquoi l'accord du 20 octobre prévoit d'ajouter à la garantie de rémunération en longue maladie « et les autres éléments de rémunération à caractère permanent » à l'article 2.2.

En conséquence les heures supplémentaires annualisées des enseignants fonctionnaires et contractuels, d'un montant forfaitaire et payées sur 9 mois, sont intégrées à la garantie de rémunération. Elles sont intégrées de fait à la rémunération annuelle des enseignants, qui ne peuvent pas refuser les deux premières heures hebdomadaires annualisées. En revanche les heures supplémentaires non annualisées ne sont pas couvertes par la garantie de rémunération (HSA-annualisées contre HSE-ffectives).

Le problème est que de nombreux

La mise en œuvre des accords, c'est aussi du rapport de force, l'employeur public ayant une culture de la décision unilatérale.

corps, en particulier ouvriers, techniques et de missions régaliennes comme les policiers, ont un volume important d'heures supplémentaires intégrés de façon régulière à leur rémunération annuelle, exactement dans les mêmes conditions que les enseignants. Et il ne peut être question pour eux de refuser de les accomplir, du fait de leur mission publique. Le rapport de la Cour des comptes de juin 2021 sur la rémunération des congés maladie des agents publics de l'État pointe en particulier la perte de revenu des agents d'exploitation des travaux publics de l'État au ministère de l'Écologie.

La CGT propose qu'un arrêté de la Fonction publique liste ces corps et ces emplois, et le volume de rémunération garanti, pour arriver à la même situation que pour les enseignants. Il y a donc une divergence sur l'interprétation de l'accord, la Fonction publique considérant que le « caractère permanent » des éléments de rémunération, c'est d'abord le support juridique forfaitisé et annualisé des HSA des enseignants, et pas la réalité de la rémunération de missions publiques précises, pour lesquelles les heures supplémentaires sont régulières mais non programmables. On ne peut programmer ni le moment où la neige tombe sur les routes ni la durée d'une « planque » policière.

APPLIQUER UN ACCORD, C'EST AUSSI DU RAPPORT DE FORCE

La mise en œuvre des accords, c'est aussi du rapport de force, l'employeur public ayant une culture de la décision unilatérale. Pour un syndicat signer un accord n'équivaut pas à faire confiance à l'employeur, mais à accepter un compromis comportant des avancées et pas de reculs, et à se mobiliser constamment pour maintenir le niveau du compromis.

Ces deux décrets constituent une indéniable avancée statutaire pour les agents, leurs ayants droit et en particulier leurs enfants en cas de décès. Il n'en reste pas moins que les questions de date de mise en œuvre et de garanties des heures supplémentaires de certains corps et emplois se posent.

Il est certain que la mise en œuvre de l'accord en prévoyance concernant « la période transitoire » et les discussions qui l'accompagneront, et ensuite la réforme statutaire de l'invalidité et la clause de revoyure de 2026, ne seront pas plus simples et appelleront à la plus grande vigilance de la CGT, pour être le plus favorables possibles aux agents. ♦