



Le gain de pouvoir d'achat, dû à la prise en charge partielle par l'employeur de la cotisation de la complémentaire santé et vanté par le ministre de la Fonction publique risque de se transformer en grande déception. En effet, il semble que le nouveau dispositif engendrerait des gains modestes pour les agents aux faibles revenus alors qu'ils seraient substantiels pour les agents les mieux rémunérés du ministère.

Accord cadre Fonction Publique

[Accord interministériel publié le 6 mars 2022](#)

La CGT a signé cet accord afin de ne pas perdre les garanties obtenues lors des négociations et ne pas se retrouver avec un complémentaire à minima.

Cette signature rend notamment possible des négociations dans chaque ministère pour un accord plus avantageux que l'accord de base.

Voir les garanties notamment obtenues :

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE



Accord PSC dans la FP de l'État et Communiqué CGT

"Une signature de combat" : [lire l'article](#)

Un contexte de marchandisation

Si ce gouvernement contraint les employeurs - secteur privé et dorénavant secteur public, donc l'État - à financer une partie de la PSC de leurs employés, c'est dans une logique libérale. L'objectif est bien de faire profiter les "amis" de ce marché porteur (assureurs et autres institutions privées).

Pour la CGT, ce sont les systèmes obligatoires de sécurité et de protection sociales qui doivent être défendus et améliorés y compris par la prise en charge de la perte d'autonomie au titre de la branche maladie, l'abrogation du forfait urgence et l'octroi des moyens de financement nécessaires par l'augmentation des salaires.

Pour mémoire :

[Infos des négos ministérielles sur la PSC n°1](#)

(réunion de lancement le 20 mars 2023)



Les positions défendues par la CGT :

Équilibre entre niveau de couverture et montant de cotisation

Nous ne voulons aucune rupture de couverture tant au niveau du volet santé (panier de soins) que du volet prévoyance. Nos interventions ont pour but de faire évoluer le projet de texte proposé par l'administration et d'obtenir une meilleure protection pour les agents et retraités sans pour autant augmenter leur budget santé de manière exponentielle à l'horizon 2025. Nous cherchons à obtenir l'accord optimum entre la couverture santé et un niveau de cotisation acceptable compte tenu des revenus de chacune.

Le panier de base interministériel sur un panier de soins type négocié avec le ministère de la fonction publique n'étant plus amendable suite à l'accord déjà signé et paru au JO en mars 2022, nous nous sommes concentrés sur les modalités d'application sur cette base et sur de possibles options.

... / ...



Solidarité

Notre positionnement repose sur 2 axes majeurs : respecter la solidarité intergénérationnelle et obtenir, comme pour le secteur privé (qui garantit un degré de solidarité élevé), des contrats offrant un haut niveau de solidarité entre les agents.

Plus concrètement, dans un ministère qui comprend de nombreux retraités aux faibles revenus, la démarche vise à aider les plus petites retraites ou les plus démunis à faire face à l'augmentation croissante des frais médicaux.

Ce positionnement doit être complété par un volet prévoyance (qui serait ouvert à la négociation à l'été 2023). Pour la CGT, il faut également aider les agents à faire face aux situations exceptionnelles hors champ des aides sociales (handicap, difficulté financière ponctuelle face à la maladie ...).

Nous souhaitons aussi veiller à ce que les dépenses de soins liées au choix d'une option individuelle n'engendrent pas des cotisations trop élevées pour les familles.

À ce stade, les simulations présentées, à la demande la CGT, montrent que les agents les plus modestes pourraient voir leur cotisation augmenter. A contrario, les agents gagnant plus de 3 600 € brut/mois auraient une cotisation moindre par rapport aux cotisations de l'offre référencée de la MGEN au ministère.

Cette situation, jugée inégalitaire, est due au plafonnement des cotisations imposé par la DGAFP (plafond de revenus pour 2023 : 3666 € brut mensuel).

Nous demandons une baisse des cotisations des tranches de revenus les plus modestes afin d'atténuer cette fracture. Le coût d'une mutuelle dans un budget n'est pas négligeable : l'administration doit l'intégrer !

Les interventions CGT portent également sur :

- le périmètre des bénéficiaires,
- le délai d'adhésion pour les anciens retraités et les agents en détachement sans limitation de durée (DSL),
- l'absence de rupture de prise en charge lors du passage au nouveau contrat début 2025,
- la mise en place d'une cotisation progressive pour les « anciens » retraités (plus 1 an) qui entreront dans le dispositif et la modulation de la cotisation selon l'âge de départ en retraite,
- une hausse des cotisations d'appel pour les fonds de solidarité (retraités et social) et leur abondement dès la première année,
- le déplaçonnement du coût des options et une possible individualisation des contrats pour chaque bénéficiaire d'une même famille,
- une information de qualité sur le nouveau dispositif et ses potentielles conséquences,
- un dispositif de conseil et d'information suffisant de l'opérateur retenu, tout en exigeant une proximité physique des interlocuteurs,
- des critères de sélection des contrats exigeants et des moyens de fonctionnement pour la commission paritaire qui assurera le suivi du contrat pour 6 années.

Les prochaines réunions :

3ème réunion de négociation	30 mai 2023
4ème réunion de négociation	26 juin 2023
Négociation sur le volet Prévoyance de la PSC	10 juillet 2023
5ème réunion de négociation	11 juillet 2023

