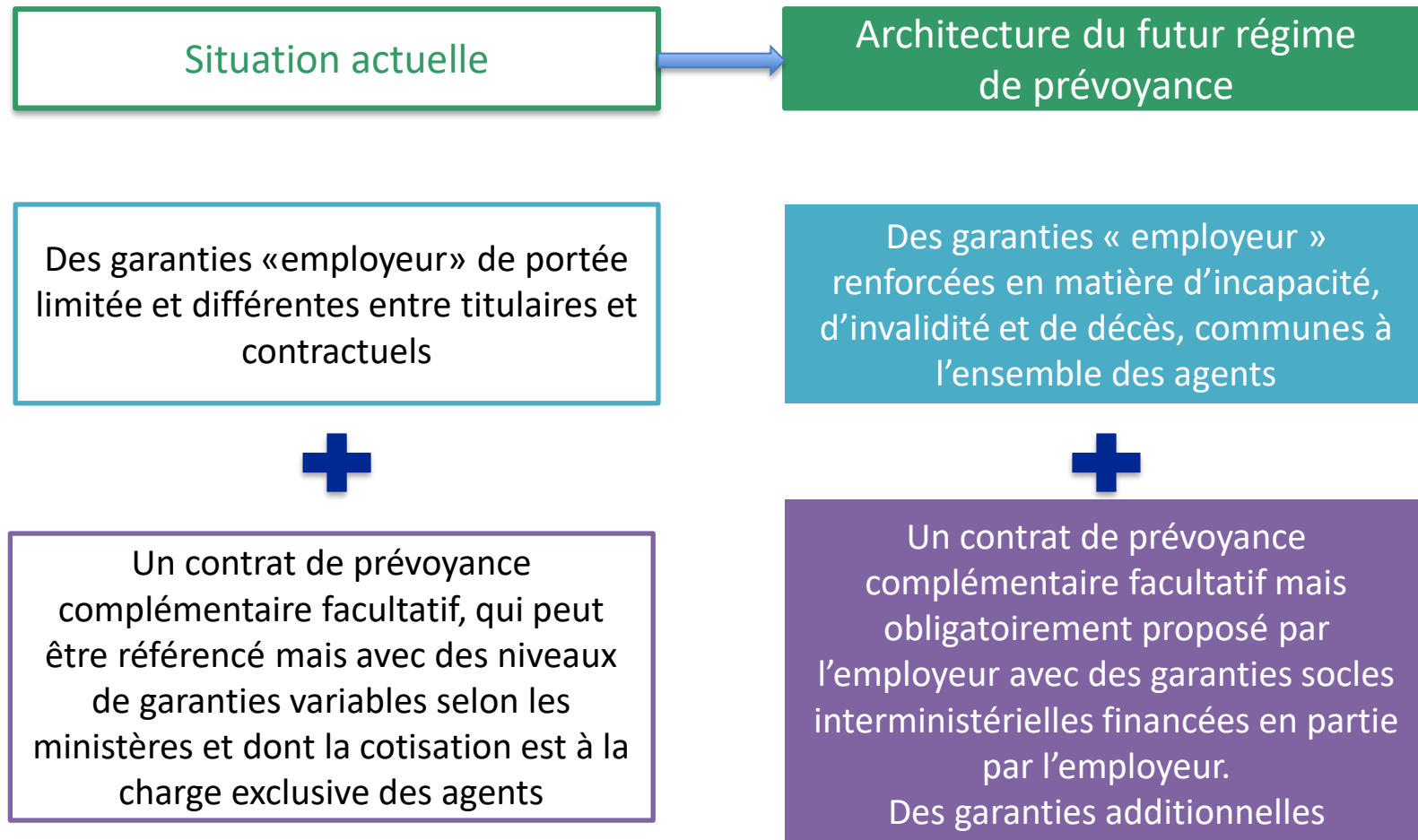


Présentation du projet d'accord interministériel relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) dans la FPE

Améliorations apportées par le projet d'accord, tant au plan des garanties « employeur » que des garanties complémentaires par rapport aux dispositifs existants.



Article 1^{er}

Qui est concerné par l'évolution des garanties « employeur » ?

- ✓ **Bénéficiaires directs** : les agents actifs de la fonction publique de l'Etat (fonctionnaires, agents contractuels et ouvriers de l'Etat) quel que soit leur lieu d'affectation
- ✓ **Bénéficiaires indirects** : les ayants droit de ces agents publics décédés en activité

Article 2

Quelles améliorations pour le congé de longue maladie des fonctionnaires ?

✓ **Des conditions d'accès élargies :**

- L'agent déjà indemnisé au titre d'un congé de longue de durée (CLD) pourra bénéficier d'un congé de longue maladie (CLM) pour la même pathologie
- La liste indicative des pathologies associées au CLM sera révisée, en concertation avec les organisations syndicales

✓ **Une indemnisation plus importante :**

- L'assiette de rémunération prise en compte est élargie pour inclure une partie de la rémunération indemnitaire
- Le niveau d'indemnisation au cours des 2 et 3^{èmes} années est augmenté



Une amélioration du niveau de vie des agents en CLM
Un accès aux congés facilité et des dispositifs mieux articulés entre eux

Article 2

Elargissement du niveau d'indemnisation des agents fonctionnaires placés en congé de longue maladie :

Année CLM	AUJOURD'HUI	DEMAIN
1 ^{ère} année	100 % de la rémunération indiciaire	100 % de la rémunération indiciaire 33 % de la rémunération indemnitaire
2 ^{ème} année	50 % de la rémunération indiciaire	60 % de la rémunération (indiciaire et indemnitaire)
3 ^{ème} année	50 % de la rémunération indiciaire	60 % de la rémunération (indiciaire et indemnitaire)



Une progression des garanties « employeur » pour la couverture du CLM

Article 3

Quelles améliorations pour les conditions d'accès aux congés pour raisons de santé des agents contractuels et pour leur indemnisation ?

- ✓ Réduction à 4 mois des conditions d'ancienneté pour ouvrir droit à l'indemnisation des congés maladie et de grave maladie à des niveaux et des durées identiques à ceux des fonctionnaires
- ✓ Prise en compte de l'intégralité des contrats réalisés dans la FPE
- ✓ Mise en œuvre de la subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale
- ✓ Augmentation des niveaux et des durées d'indemnisation des garanties « employeur » :



Des droits à congés plus justes et plus faciles d'accès qui convergent vers ceux des fonctionnaires. Un niveau de vie amélioré pendant les congés pour raison de santé. Une indemnisation plus simple, plus rapide et similaire à celle des fonctionnaires

Article 3

Evolution des conditions d'indemnisation des agents contractuels placés en congé de maladie :

AUJOURD'HUI			DEMAIN
Ancienneté > 4 mois 1 mois à plein traitement	Ancienneté > 2 ans 2 mois à plein traitement	Ancienneté > 3 ans 3 mois à plein traitement	Ancienneté > 4 mois 3 mois à pleine rémunération

Evolution du niveau d'indemnisation des agents contractuels placés en congé de grave maladie

Année CGM	AUJOURD'HUI <i>si ancienneté > 3 ans</i>	DEMAIN <i>Si ancienneté > 4 mois</i>
1 ^{ère} année	100 % de la rémunération indiciaire	100 % de la rémunération indiciaire 33 % de la rémunération indemnitaire
2 ^{ème} année	50 % de la rémunération indiciaire	60 % de la rémunération (indiciaire et indemnitaire)
3 ^{ème} année	50 % de la rémunération indiciaire	60 % de la rémunération (indiciaire et indemnitaire)

En l'absence de traitement indiciaire, l'assiette de rémunération servant au calcul de l'indemnisation correspond à la rémunération brute perçue.

Article 4

Quelles évolutions pour les congés pour raison de santé des ouvriers de l'Etat ?

- ✓ **Les droits à congés de longue maladie des ouvriers de l'Etat sont alignés sur le congé de longue maladie des agents fonctionnaires**



Des droits à congé maladie améliorés et identiques à ceux des autres agents publics

Article 5

Quels sont les grands principes du nouveau régime d'invalidité des agents fonctionnaires ?

- ✓ **La mise à la retraite anticipée sera supprimée** au profit d'un nouveau régime de reconnaissance et de compensation de l'invalidité **autorisant la poursuite d'une activité professionnelle dans la fonction publique**, en supprimant la radiation des cadres pour invalidité
- ✓ **La prise en charge financière des agents fonctionnaires invalides sera renforcée** avec une indemnisation à hauteur de :
 - 40 % de la rémunération pour une invalidité de 1^{ère} catégorie
 - 70 % de la rémunération pour une invalidité de 2^{ème} catégorie
 - 70 % de la rémunération, majoré de 40 % pour tierce personne, pour une invalidité de 3^{ème} catégorie
- ✓ **Les droits à la retraite des agents fonctionnaires invalides seront améliorés** par la constitution de trimestres réputés cotisés au régime spécial des fonctionnaires après leur classement en invalidité



Une prise en charge de l'invalidité renforcée qui permet d'améliorer le niveau de vie des agents invalides avant et après la liquidation de leur retraite
Un maintien dans l'emploi facilité par la possibilité de cumuler prestation d'invalidité et salaire

Article 6

Bilan du nouveau dispositif d'invalidité

- ✓ Un **bilan du régime** sera réalisé après trois ans d'existence pour s'assurer que la prise en charge de l'invalidité est bien améliorée et que le retour à l'emploi est facilité
- ✓ Dans un objectif de simplification et d'amélioration des droits des agents, ce bilan permettra d'engager une **réflexion pour faire progresser le régime des congés longs** en étudiant, les conditions d'articulation et, le cas échéant, de fusion du CLM et du CLD, et pour évaluer l'efficacité des procédures de reclassement.



Assurer un meilleur suivi de l'invalidité non professionnelle au sein de la fonction publique de l'Etat
Poursuivre les travaux d'amélioration de l'architecture des différents dispositifs pour les rendre plus lisibles et plus adaptés aux besoins des agents

Article 7

Quelles garanties supplémentaires pour les ayants droit en cas de décès de l'agent ?

- ✓ **Les ayants droit de l'agent décédé auront droit au versement d'un capital décès égal :**
 - à la dernière rémunération brute annuelle pour les agents fonctionnaires
 - aux émoluments des douze derniers mois pour les agents contractuels

- ✓ **Le montant du capital décès sera identique quel que soit l'âge, le statut ou la durée de services de l'agent décédé (suppression des limites prévues aujourd'hui)**



Le montant du capital décès est pérennisé à un an de rémunération, pour l'ensemble des agents, dans des conditions d'accès élargies

Article 8

Quelles garanties pour les ayants droit en cas de décès de l'agent suite à un attentat, une lutte dans l'exercice des fonctions ou un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes ?

Les ayants droit de l'agent décédé dans les circonstances susmentionnées auront droit au versement d'un capital décès égal à trois fois le montant du capital prévu à l'article 7.



Des droits renforcés et identiques pour tous les ayants droit des agents dont le décès a un lien avec le service
Une meilleure lisibilité des garanties décès

Article 9

Quelles nouvelles garanties pour les enfants de l'agent décédé ?

- ✓ **Aujourd'hui, aucun dispositif ne prend en charge les besoins de soutien spécifique des enfants orphelins**
- ✓ **Les enfants de l'agent décédé auront droit au versement d'une rente éducation :**
 - jusqu'à l'âge de 18 ans, sans condition de scolarisation
 - jusqu'à l'âge 26 ans, s'ils sont scolarisés
- ✓ **Le montant de cette rente éducation correspondra à :**
 - 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour les enfants de moins de 18 ans
(183€ sur la base de la valeur 2023 du PMSS)
 - 15 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour les enfants de 18 à 26 ans
(550€ sur la base de la valeur 2023 du PMSS)
- ✓ **Si le second parent décède et qu'il est agent de l'Etat, l'orphelin verra le montant de sa rente doublé.**



Création d'une nouvelle garantie employeur
Une meilleure protection des ayants droit des agents publics décédés

Article 10

Quelles garanties pour les enfants en situation de handicap de l'agent décédé ?

- ✓ **Création d'une rente viagère** sans condition d'âge ni de scolarisation pour les enfants présentant un taux d'incapacité au moins égal à 50 %
- ✓ **Le montant de cette rente éducation correspondra à 15 % du plafond mensuel de la sécurité sociale**
(550€ sur le base du PMSS 2023)



Création d'une nouvelle garantie employeur
Une meilleure protection des ayants droit des agents publics décédés

Article 11

Quel droit à formation pendant un congé pour raison de santé ?

L'Etat s'engage à prendre les mesures réglementaires pour faciliter la mise en œuvre de l'article 6 de l'ordonnance n° 2020-1447 lequel prévoit que les agents en congé pour raison de santé puissent, sur leur demande et sous réserve d'un avis médical favorable, bénéficier des actions de formation ou d'un bilan de compétences



Garantir la bonne mise en œuvre d'un droit existant mais peu utilisé

Articles 12 à 14

Quels sont les aménagements des conditions de travail qui peuvent être mis en œuvre ?

- ✓ L'accord interministériel engage les employeurs à recourir à des aménagements de l'organisation et du temps de travail, pour les agents en situation d'invalidité ou à l'issue d'un congé de longue maladie :
 - Flexibilité des horaires
 - Aménagement des postes de travail
 - Recours au télétravail élargi
 - Recours au temps partiel thérapeutique



Une meilleure mobilisation des dispositifs existants pour faciliter le maintien en emploi des agents qui font face à des difficultés de santé

Article 15

Comment le maintien ou le retour dans l'emploi est-il garanti ?

- ✓ Par l'accord interministériel, l'Etat prend l'engagement d'accompagner le fonctionnaire dans son projet de reclassement, notamment, en rendant effective la **période de préparation au reclassement** des fonctionnaires reconnus inaptes par l'employeur
- ✓ L'accord interministériel pourra donner lieu à un bilan des dispositifs de reclassement existants afin, le cas échéant, de les faire évoluer, notamment pour les agents contractuels et les ouvriers de l'Etat



Assurer un meilleur suivi des dispositifs de reclassement pour améliorer leur mise en œuvre effective

Article 16

Quel calendrier pour les garanties « employeur » ?

- ✓ Les garanties « employeur » relatives aux **risques incapacité et décès** seront mises en place au **cours de l'année 2024**
- ✓ Les garanties « employeur » relatives au **risque invalidité** seront mises en place **au plus tard le 1^{er} janvier 2027**



Des avancées opérationnelles dès 2024 et l'engagement sans délai du travail nécessaire à la constitution du nouveau régime invalidité

Article 17

Quels sont les grands principes de la couverture complémentaire ?

- ✓ Un contrat collectif accessible à tous les **agents actifs** de la FPE
- ✓ Un contrat collectif qui sera proposé obligatoirement par chaque employeur à **compter du 1^{er} janvier 2025** ou au plus tard à l'échéance des contrats référencés actuels
- ✓ Un contrat collectif à **adhésion facultative**
- ✓ Un contrat ouvrant droit à une **participation forfaitaire versée par l'Etat de 7 €** par mois et par agent
- ✓ Un contrat accessible **sans conditions d'âge ni de santé** pour les adhésions effectuées dans les six premiers mois suivant l'entrée en vigueur du contrat ou la date d'embauche



Un contrat de complémentaire systématiquement souscrit par l'employeur et financé en partie par lui
Pas d'obligation d'adhésion des agents mais une offre attractive

Article 18

Quelle ampleur des garanties interministérielles, grâce à « l'étage » complémentaire ?

- ✓ **Incapacité de travail** : couverture du CLM et du CGM à hauteur de :
 - 100 % de la rémunération indiciaire et indemnitaire la 1^{ère} année ;
 - 80 % de la rémunération indiciaire et indemnitaire les 2^{ème} et 3^{ème} années.

- ✓ **Invalidité** : couverture de l'invalidité d'origine non professionnelle à hauteur de :
 - 50 % de la rémunération indiciaire et indemnitaire en 1^{ère} catégorie d'invalidité ;
 - 80 % de la rémunération indiciaire et indemnitaire en 2^{ème} et 3^{ème} catégories d'invalidité.

- ✓ **Décès** : en complément du capital décès versé par l'employeur, les ayants droit des agents publics décédés bénéficieront d'un capital décès égal à 1 an de rémunération.



Des garanties complémentaires socles identiques pour tous les agents publics de l'Etat

Une couverture des risques « lourds » significativement élargie au global

Article 19

Quelles possibilités pour les agents de souscrire à des garanties additionnelles ?

- ✓ Les agents pourront souscrire aux garanties additionnelles proposées par l'organisme complémentaire sélectionné pour assurer les garanties interministérielles
- ✓ Ces garanties :
 - porteront notamment sur la couverture du risque incapacité (dont le CMO et le CLD) ;
 - pourront porter également sur d'autres risques tels que les frais d'obsèques ou la perte d'autonomie ;
 - ne pourront en aucun cas couvrir le jour de carence applicable aux congés pour raison de santé ;
 - seront à la charge exclusive de l'agent.



Les agents seront libres de compléter leur couverture, s'ils le souhaitent et selon leurs besoins, dans des conditions attractives et facilitées

Article 20

Un comité de suivi de l'accord est institué avec les organisations syndicales signataires

Article 21

- ✓ Un groupe de travail sur l'invalidité sera créé pour préciser :
 - Les modalités de mise en œuvre du nouveau régime de prise en charge de l'invalidité d'origine non professionnelle
 - Les garanties transitoires à apporter pour les agents déclarés invalides entre la conclusion des contrats de protection sociale complémentaire en prévoyance et l'entrée en vigueur de ce nouveau régime.

- ✓ Un bilan des garanties « employeur » sera réalisé :
 - Sur l'incapacité et le décès, au plus tard fin 2025
 - Sur l'invalidité, au plus tard en 2030

- ✓ Un bilan des contrats en santé et prévoyance sera réalisé au plus tard le 31 décembre 2026 et permettra d'étudier notamment :
 - Les conditions d'évolution de la participation financière de l'employeur
 - La possibilité de déployer des contrats collectif à adhésion obligatoire sur le volet prévoyance