

# LA CHRONIQUE FO

Le syndicalisme du 21ème siècle au service des agents territoriaux

Au sommaire de ce numéro

La prévoyance

La négociation  
prévoyance avec  
l'employeur

Le suivi de  
l'accord local

**FO TERRITORIAUX**

Une adresse mail fédérale  
exclusivement dédiée à vos  
questions sur la PSC :

[psc-fopublics@fosps.com](mailto:psc-fopublics@fosps.com)



## LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Chers camarades,

Suite à la signature de l'accord sur la protection sociale collective volet "prévoyance", le bureau fédéral a souhaité mettre un kit à disposition de nos syndicats et Groupements départementaux.

Les documents qui le compose permettront à chacun d'appréhender au plus juste ce dossier et les enjeux des négociations.

Grace à cet accord "PSC prévoyance", c'est une prise en charge à 50% minimum de la cotisation prévoyance par l'employeur. Une garantie de 90% minimum de la rémunération, en maladie comme en invalidité. Une garantie de 90% minimum du revenu, une interdiction de questionnaires médical, aucune majoration pour adhésion tardive et une amélioration des dispositions applicables en cas de rechute d'arrêt de travail.

Aujourd'hui, environ un agent sur deux n'est pas couvert par une garantie prévoyance. Demain avec cet accord tous les agents de la fonction publique territoriale pourront bénéficier d'une couverture de haut niveau, stable et solidaire.

Amitiés syndicalistes et bonnes négociations.

Dominique RÉGNIER  
Secrétaire Fédéral FO territoriaux

# LES ENJEUX SYNDICAUX DE L'ACCORD NATIONAL PSC "PRÉVOYANCE"

Le statut de la Fonction Publique Territoriale garantit, à chaque agent, le maintien de son traitement durant une période variable selon le type de congé maladie dont il bénéficie :



- **Congé de Maladie Ordinaire** : maintien du traitement durant 90 jours continus ou discontinus puis placement en demi-traitement pour une durée de 9 mois.
- **Congé de Longue Maladie** : maintien du traitement durant 1 an puis placement en demi-traitement pour une durée de 2 ans.
- **Congé de Longue Durée** : maintien du traitement durant 3 ans puis placement en demi-traitement pour une durée de 2 ans.

À noter que les conditions de suspension ou de maintien d'éventuelles primes et autres indemnités sont fixées par délibération de la collectivité territoriale dont dépend l'agent.

**La Prévoyance vient donc en complément des assurances statutaires, garantir à l'agent le versement de 90% de son revenu net.**

## Pourquoi un kit dédié à la PSC ?

Afin de pouvoir, dans un 1er temps, **s'approprier** ce sujet complexe mais essentiel pour les agents publics.

Il a été pensé comme un outil permettant d'**expliquer** ce qu'est la prévoyance et les raisons qui ont conduit FORCE OUVRIERE à signer cet accord national historique.

Enfin, il doit également concourir à mieux **négoier** les déclinaisons locales qui découleront de cet accord national en vous permettant d'en maîtriser l'aspect technique, les principales étapes, les implications et les enjeux.

**S'approprier, expliquer, négocier.**



## LES POINTS CLÉS DE LA NÉGOCIATION

- la négociation locale : sur la base de l'accord national, les structures locales pourront négocier une participation employeur supérieure à 50 %, des garanties optionnelles à adhésion individuelle (dans le cas où celles-ci n'auraient pas été prises par l'accord local), une assistance à la maîtrise d'ouvrage (AMO), la constitution du panier de soin, la création d'un comité de pilotage paritaire, la formation des membres du comité de pilotage.
- l'appel d'offres : celui-ci sera défini par le comité de pilotage paritaire avec la pondération de point (il s'agit de déterminer les éléments constituant la commande et de les prioriser en fixant un nombre de points sur 20) , la sélection des futurs opérateurs et le suivi de la bonne mise en oeuvre du contrat tout au long de sa durée. Il sera possible de réaliser une enquête auprès des agents en amont afin de définir un cahier des charges le plus adapté possible.



- les garanties optionnelles : cela concerne la situation les indemnités versés aux ayants droits lors du décès de l'agent, la perte de retraite en cas d'invalidité, une couverture supérieure à 90 % du salaire.
- Si celles-ci ne sont pas actées par le contrat local, celles ci peuvent être intégrées au cahier des charges en "garanties optionnelles à adhésion individuelles.
- le contrat collectif est à adhésion obligatoire (il faut donc que le reste à charge soit le plus faible pour permettre à tous les agents d'être couverts).





## Évolution de l'accord local : LE COMITÉ DE PILOTAGE

- Mise en place d'un **comité de pilotage**. Il doit être composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur (paritaire), que de représentants des organisations syndicales signataires de l'accord local.
- Attention ! **C'est bien aux OS de désigner leurs représentants** sans qu'ils soient nécessairement élus dans les instances représentatives du personnel. Vous avez une totale liberté quant à ces désignations. A ce titre, il paraît essentiel que le Secrétaire Général du syndicat FO siège dans ce comité de suivi.
- **Un règlement intérieur** devra préciser les modalités de fonctionnement du comité de suivi (présidence, fréquence des réunions, conditions de saisine, secrétariat, mise en œuvre des décisions, etc.)
- Dans la situation où le contrat couvre les agents de plusieurs collectivités dans lesquelles nous sommes syndicalement implantés, pensez à vous mettre en relations avec vos homologues FO pour **constituer une ligne commune et partagée**. La représentativité de chaque organisation syndicale sera calculée à l'échelle du périmètre du contrat en fonction des résultats obtenus lors des élections professionnelles. Les CST des collectivités concernées doivent être consultées pour avis sur l'adhésion au contrat.
- Dans ce cadre, **vous devez être destinataires de toutes les informations** nécessaires à la bonne compréhension de l'évolution du contrat et /ou à son renouvellement.

## Quelques notions de "Marché Public"

### Critères de jugement des offres pour la Prévoyance / Maintien de salaire :

- Le rapport entre la qualité des garanties et le tarif proposé
- La maîtrise financière des contrats
- La qualité de gestion des contrats et des services
- La diversité et la qualité des actions de prévention conduites en faveur des bénéficiaires des contrats

### Durée :

- Les contrats collectifs sont souscrits par les employeurs mentionnés pour une durée maximale de six ans.

## FORMATION

- L'accord du 11 juillet 2023 prévoit la mise en place d'un dispositif de formation à destination des représentants syndicaux et des employeurs et personnels RH.
- L'objectif est d'instaurer une acculturation commune indispensable à une gestion paritaire effective et efficace.
- Ces formations devront éclairer sur des notions comme la sinistralité, le compte de résultat, la gestion du contrat, le calcul "sinistres / primes", la prévention, les indicateurs de contrat prévoyance...

