

**Accord interministériel relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance
(incapacité de travail, invalidité, décès) dans la fonction publique de l'Etat**

Entre :

L'Etat, représenté par le ministre de la transformation et de la fonction publiques, d'une part,

Et :

[Liste des organisations syndicales signataires], d'autre part

Table des matières

Préambule	3
PREMIERE PARTIE – GARANTIES « EMPLOYEUR »	4
TITRE I^{er} – RENFORCER LA PRISE EN CHARGE DE L’INCAPACITÉ	4
TITRE II - REFORMER LE REGIME DE PRISE EN CHARGE DE L’INVALIDITÉ	5
TITRE III – AMELIORER LES GARANTIES DES AYANTS DROIT DES AGENTS DECEDES	7
TITRE IV – FAVORISER LE MAINTIEN ET LE RETOUR A L’EMPLOI	9
TITRE V – DEPLOIEMENT DES GARANTIES « EMPLOYEUR »	10
DEUXIEME PARTIE – GARANTIES COMPLEMENTAIRES	12
TROISIEME PARTIE – DISPOSITIONS FINALES	13

PROJET

Préambule

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique définit un nouveau cadre pour la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique.

Conclu à l'unanimité des organisations syndicales du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, l'accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'Etat s'inscrit dans ce cadre pour construire un nouveau régime obligatoire, ambitieux pour la couverture des risques dits de santé auxquels sont exposés les agents publics.

Une négociation portant sur les risques dits de prévoyance, *i.e.* les risques résultant de l'incapacité de travail, de l'invalidité et du décès a ensuite été ouverte, afin de compléter l'accord en santé susmentionné et d'assurer une meilleure protection des agents de l'Etat contre ces risques. En s'inscrivant dans la responsabilité de l'Etat employeur vis-à-vis de ses agents, la négociation vise plusieurs objectifs :

- renforcer le niveau et adapter les modalités de prise en charge des agents lorsqu'ils font face à une incapacité de travail pour raisons de santé ;
- mieux reconnaître l'invalidité, en transformant le régime actuel de reconnaissance et de prise en charge des agents ;
- favoriser le maintien ou le retour dans l'emploi des agents concernés par l'incapacité et l'invalidité, chaque fois que cela est possible ;
- améliorer les garanties apportées aux ayants droit des agents décédés ;
- faire converger les garanties apportées aux agents contractuels et aux fonctionnaires.

L'Etat s'engage à mettre en place un cadre ambitieux pour la prévoyance de ses agents. Ainsi, la couverture de ces risques sera d'abord assurée par le déploiement de nouvelles garanties « employeur », dont la charge financière sera intégralement assumée par l'Etat, complétées par une offre de couverture complémentaire, dont la charge financière sera assumée par les agents et les employeurs publics qui en encourageront la souscription *via* une participation financière.

A l'issue de cette négociation, les parties prenantes ont convenu des engagements suivants.

PREMIERE PARTIE – GARANTIES « EMPLOYEUR »

Article 1^{er}

Bénéficiaires

L'évolution des garanties « employeur » visées par la présente partie s'applique à l'ensemble des agents de la fonction publique de l'Etat, titulaires et non-titulaires, ainsi qu'aux ouvriers de l'Etat.

Les magistrats des ordres judiciaire, administratif et financier se voient appliquer les dispositions du présent accord selon des modalités qui leur sont propres.

TITRE I^{er} – RENFORCER LA PRISE EN CHARGE DE L'INCAPACITÉ

Le dispositif actuel de prise en charge des pathologies longues impacte fortement le niveau de vie des agents placés en congé long alors même qu'ils sont dans une situation de vulnérabilité particulière.

L'Etat s'engage donc à garantir une meilleure prise en charge de ces situations et propose d'élever le niveau d'indemnisation garantie par l'employeur pendant toute la durée des congés de longue maladie (CLM) et de grave maladie (CGM).

Article 2

Congé de longue maladie des agents fonctionnaires : extension des garanties « employeur »

L'amélioration des droits en matière d'incapacité de travail, se traduira par le renforcement des garanties apportées lors du congé de longue maladie prévus aux articles L. 822-6 à L. 822-11 du code général de la fonction publique.

2.1 Evolution des conditions d'accès au congé

Les conditions d'accès au CLM **seront améliorées** en faisant évoluer les dispositions, pour :

- donner accès au CLM même lorsqu'un congé de longue durée (CLD) a déjà été octroyé pour la même pathologie, après une période de reprise ;
- revoir la liste indicative des pathologies associées aux CLM en s'appuyant sur les travaux **qui** seront conduits par un collège d'experts à installer sous l'égide du Conseil médical supérieur, **auxquels seront associées les organisations syndicales représentatives des agents de la fonction publique de l'Etat.**

2.2. Niveau d'indemnisation du congé au titre des garanties « employeur »

L'assiette de rémunération prise en compte pour le calcul du niveau d'indemnisation du congé de longue maladie sera élargie. L'indemnisation sera ainsi portée à hauteur de :

- 100 % de la rémunération indiciaire et 33 % de la rémunération indemnitaire la première année ;
- 60 % de la rémunération indiciaire et indemnitaire la deuxième année ;
- 60 % de la rémunération indiciaire et indemnitaire la troisième année.

L'assiette de rémunération comprend le dernier traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent dans les mêmes conditions que celles définies au décret n°2010-997 du 26 août 2010¹ et à l'article 25 du décret n°86-442 du 14 mars 1986².

Article 3

Congé pour raison de santé des agents contractuels de droit public : extension des garanties « employeur »

Le niveau de protection des agents contractuels contre les risques liés à l'incapacité de travail doit être équivalent à celui des fonctionnaires. Dans cet objectif, le présent accord améliore les garanties apportées à ces agents en cas de congé pour raison de santé. Pour ce faire, les conditions d'accès aux congés de maladie et de grave maladie seront assouplies et leur niveau d'indemnisation amélioré.

3.1. Réduction des conditions d'ancienneté de services

Les conditions d'ancienneté de service prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pour les droits aux congés de maladie et de grave maladie seront réduites à quatre mois.

3.2 Modalités d'indemnisation des congés de maladie et de grave de maladie

Les conditions d'octroi et de rechargement des congés, les niveaux d'indemnisation et les durées maximales d'indemnisation des congés de maladie et de grave maladie seront alignés sur ceux des congés de maladie ordinaire et de longue maladie des fonctionnaires.

En l'absence de traitement indiciaire, l'assiette de rémunération servant au calcul de cette indemnisation correspond à la rémunération brute perçue par l'agent contractuel au cours du mois précédant le congé pour raison de santé, hors primes et indemnités accessoires à caractère non pérenne.

Article 4

Congé de longue maladie des ouvriers de l'Etat

Les droits à congé de longue maladie des ouvriers de l'Etat seront alignés sur ceux des fonctionnaires de l'Etat tant en ce qui concerne les modalités d'indemnisation que des conditions d'octroi et de rechargement.

TITRE II - REFORMER LE REGIME DE PRISE EN CHARGE DE L'INVALIDITÉ

Le dispositif actuel de mise à la retraite pour invalidité des fonctionnaires, qui emporte radiation des cadres, empêche largement la reprise d'activité dans la fonction publique et fige les droits à retraite au sein des régimes de retraite des fonctionnaires. Paradoxalement, l'ex-fonctionnaire peut en revanche reprendre une activité dans le secteur privé.

¹ Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

² Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

L'Etat s'engage à substituer à ce dispositif un régime nouveau caractérisé par le versement d'une prestation de compensation de la perte de capacité de travail occasionnée par l'invalidité d'origine non professionnelle. L'objectif de cette évolution est triple : le retour à l'emploi, la meilleure prise en compte des accidents de la vie et la simplification du régime.

Le nouveau dispositif **permettra** :

- de supprimer la mise à la retraite pour invalidité d'origine non professionnelle ;
- d'améliorer la prise en charge financière des fonctionnaires reconnus invalides en autorisant le cumul entre la nouvelle prestation de compensation de l'invalidité et des revenus d'activité ;
- de faciliter la reprise d'activité en supprimant le principe de radiation des cadres ;
- de générer des droits à retraite pendant la période d'invalidité ;
- de créer, comme au régime général, un âge de départ anticipé au titre de l'invalidité deux années avant l'âge d'ouverture des droits.

Ce nouveau régime s'appliquera aux fonctionnaires et ouvriers de l'Etat reconnus invalides à compter de sa mise en œuvre. Il ne s'appliquera pas aux agents contractuels, qui relèvent déjà d'un régime analogue à celui prévu par le présent accord.

Article 5

Garanties « employeur » relatives à l'invalidité d'origine non professionnelle : mise en place d'un nouveau régime

Un régime de reconnaissance de l'invalidité sera créé, pour les fonctionnaires civils et les ouvriers de l'Etat, selon les principes suivants :

5.1. Supprimer la mise à la retraite anticipée pour invalidité

La mise à la retraite anticipée pour invalidité sera supprimée au profit d'un nouveau régime de reconnaissance de l'invalidité. L'agent reconnu invalide sera considéré :

- en position d'activité dans le cas où il poursuivra une activité professionnelle dans la fonction publique ;
- en disponibilité pour raison de santé (DRS), sans limitation de durée, dans le cas où il lui est impossible de reprendre une activité.

Le fonctionnaire ou l'ouvrier de l'Etat pourra demander la reconnaissance et la compensation de son invalidité avant l'expiration de ses droits à congé pour raison de santé ou au cours de l'exercice de son activité professionnelle.

5.2. Améliorer la prise en charge financière de l'invalidité

Les fonctionnaires ou les ouvriers de l'Etat reconnus invalides percevront une prestation de compensation de l'invalidité, sous forme de rente.

Ils seront classés :

- En première catégorie d'invalidité lorsqu'ils sont toujours capables d'exercer une activité rémunérée ;
- En deuxième catégorie d'invalidité lorsqu'ils sont absolument incapables d'exercer une activité quelconque ;

- En troisième catégorie d'invalidité lorsqu'ils sont absolument incapables d'exercer une activité quelconque et, en plus, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Dans ce cadre, le niveau des garanties « employeur » sera porté à :

- 35 % de la rémunération pour une invalidité de première catégorie ;
- 60 % de la rémunération pour une invalidité de deuxième catégorie ;
- 60 % majoré de 40 % pour tierce personne pour une invalidité de troisième catégorie.

L'assiette de rémunération comprend le dernier traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités à caractère pérenne.

5.3. Faciliter la reprise ou la poursuite d'activité

Le fonctionnaire ou l'ouvrier de l'Etat reconnu invalide ne sera plus radié des cadres de sorte qu'il pourra reprendre une activité professionnelle dans la fonction publique.

5.4. Générer des droits à la retraite

Le fonctionnaire ou l'ouvrier de l'Etat invalide, en activité ou en disponibilité pour raison de santé, se constituera des droits au régime des pensions civiles et militaires de retraite ou au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat dans les mêmes conditions que celles applicables au sein du régime général de la sécurité sociale.

La prestation de compensation de l'invalidité prendra fin à la date où le fonctionnaire ou l'ouvrier de l'Etat fera valoir ses droits à retraite. Comme dans le régime général, le fonctionnaire ou l'ouvrier de l'Etat reconnu invalide pourra être admis à la retraite dès qu'il aura atteint l'âge d'ouverture des droits prévu par les dispositions du code des pensions civiles et militaires ou le régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat abaissé de deux ans.

Article 6

Bilan du nouveau dispositif d'invalidité

Un bilan du nouveau dispositif d'invalidité mentionné à l'article 5 sera réalisé trois ans après son entrée en vigueur.

Ce bilan pourra notamment permettre de faire évoluer le régime des congés longs, vers une fusion du CLM et du CLD, dans un objectif de simplification.

TITRE III – AMELIORER LES GARANTIES DES AYANTS DROIT DES AGENTS DECEDES

Article 7

Capital décès

7.1 Agents fonctionnaires de l'Etat

Les ayants droit de l'agent fonctionnaire décédé auront droit au paiement d'un capital décès dont le montant est égal à la dernière rémunération brute annuelle à l'indice détenu au jour du décès de l'agent fonctionnaire, comprenant :

- une couverture de base égale à un socle forfaitaire prévu par le régime spécial des fonctionnaires inscrit au code de la sécurité sociale et versé par l'employeur ;
- un complément employeur statutaire inscrit au code général de la fonction publique.

Le versement du capital décès ne sera plus soumis à une condition d'âge ni de durée d'affiliation.

7.2. Agents contractuels de droit public de l'Etat

Les ayants droit de l'agent contractuel décédé **auront droit** au paiement d'un capital décès dont le montant est égal à l'intégralité des émoluments des douze mois précédant la date du décès de l'agent, comprenant :

- une couverture de base égale au socle forfaitaire prévu par le régime général et versé par la sécurité sociale ;
- un capital versé par l'IRCANTEC dans les conditions et au montant prévu par le régime ;
- un complément employeur inscrit au code général de la fonction publique.

Le versement du capital décès ne sera plus soumis à une condition d'âge ni de durée de services.

Article 8

Capital décès en cas de décès faisant 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 d'un agent fonctionnaire ou contractuel de l'Etat décédé des suites d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice des fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, **auront droit** au paiement d'un capital décès égal à trois fois le montant du capital prévu en cas de décès non imputable au service.

L'Etat s'engage par ailleurs à clarifier les textes relatifs au capital décès afin que les décès survenus en lien avec le service sans qu'ils soient la conséquence d'un attentat, d'une lutte dans le cadre des fonctions ou d'un acte de dévouement puissent également bénéficier de cette majoration.

Article 9

Rente éducation

Les enfants des agents de l'Etat **visés à l'article 1^{er}** décédés ainsi que les enfants dont ils avaient effectivement la charge au moment de leur décès bénéficieront d'une rente éducation dans le but de contribuer au financement de leur scolarité et de leurs études. Cette prestation viendra renforcer indistinctement la protection des enfants des agents fonctionnaires, des agents contractuels de la fonction publique de l'Etat **et des ouvriers de l'Etat**, sans condition fondée sur une durée de services.

9.1. Bénéficiaires ayants droit

Bénéficieront de la rente éducation :

- les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- les enfants âgés de 18 à 26 ans à condition de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ou d'être en contrat d'apprentissage ou en alternance.

Les enfants souhaitant reprendre leurs études alors même qu'ils les avaient interrompues au moment du décès de l'agent pourront solliciter le bénéfice d'une rente éducation.

9.2. Montant forfaitaire de la rente

Il est proposé la création d'une rente éducation forfaitaire dont le montant correspondra à :

- 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale pour les enfants de moins de 18 ans ;
- 15 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour les enfants de 18 à 26 ans révolus sous condition de poursuites d'études.

TITRE IV – FAVORISER LE MAINTIEN ET LE RETOUR A L'EMPLOI

En complément des garanties « employeur » susvisées, l'Etat s'engage à renforcer les dispositifs favorisant le maintien et le retour à l'emploi.

Article 10

Formation pendant un congé pour raison de santé

L'Etat prendra les dispositions nécessaires afin que les agents placés 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 compétence dans les conditions prévues par le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Article 11

Dispositifs managériaux d'accueil des agents après une absence longue pour raison de santé – faciliter le retour à l'emploi

L'employeur propose un entretien de reprise d'activité à l'issue d'une période de congé de maladie, lorsque celle-ci est supérieure à six mois afin de faciliter son retour à l'emploi. Cet entretien est consacré aux conditions de la reprise d'activité et, le cas échéant aux perspectives d'évolution professionnelle (notamment formation).

Article 12

Suivi médical

L'agent placé en congé pour raison de santé d'une durée supérieure à trois mois bénéficie d'une visite médicale de reprise permettant de vérifier si le poste de travail est compatible avec l'état de santé de l'agent et de préconiser, le cas échéant, des aménagements de poste.

Article 13

Aménagements de l'organisation du travail

Le maintien ou le retour dans l'emploi, notamment à l'issue d'un congé de longue maladie ou en cas d'invalidité partielle, sera facilité par la mobilisation de l'ensemble des aménagements des horaires et des postes de travail à disposition des employeurs, le télétravail élargi (dans les conditions prévues par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature), ou encore le temps partiel thérapeutique.

L'Etat s'engage à mener toutes les actions utiles pour veiller au recours à l'ensemble de ces dispositifs.

Article 14

Reclassement

Le maintien ou le retour dans l'emploi, notamment à l'issue d'un congé long ou en cas d'invalidité sera facilité par la mobilisation de l'ensemble des dispositifs de reclassement.

Dans ce cadre, un certain nombre de dispositifs existent, qu'il est nécessaire de rendre plus effectifs. Ainsi, l'Etat s'engage à :

- proposer aux fonctionnaires, conformément aux dispositions du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions une période de préparation au reclassement allant jusqu'à un an ;
- accompagner le fonctionnaire dans le cadre de l'élaboration conjointe du projet définissant le contenu de la période de préparation au reclassement ;
- proposer au fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement.

Afin de faciliter le maintien dans l'emploi et favoriser les possibilités de reclassement dans le même ressort géographique des fonctionnaires, le reclassement pourra avoir lieu dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois, en priorité dans l'administration d'origine, ou à défaut, dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L2 du code général de la fonction publique, qui permet de reclasser un fonctionnaire d'un versant dans un autre versant.

Un bilan des dispositifs existants pourra être mené afin d'envisager le cas échéant une évolution des dispositifs de reclassement. Dans ce cadre, l'Etat engagera une réflexion sur le dispositif de reclassement applicable aux contractuels régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

TITRE V – DEPLOIEMENT DES GARANTIES « EMPLOYEUR »

Article 15

Calendrier de mise en œuvre des garanties « employeur »

Les garanties « employeur » relatives aux risques incapacité et décès seront mises en place au cours de l'exercice 2024.

Les garanties « employeur » relatives au risque invalidité entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2027 en application des dispositions législatives qui seront prises dès 2025.

PROJET

DEUXIEME PARTIE – GARANTIES COMPLEMENTAIRES

Article 16

Principes de mise en œuvre d'une couverture complémentaire en prévoyance dans la fonction publique de l'Etat

Les parties conviennent que les garanties « employeur » seront complétées par des garanties complémentaires en matière d'incapacité, d'invalidité et de décès, dans les conditions définies par le présent accord.

16.1. Contrat de prévoyance

A compter de 2025, les employeurs pourront proposer à leurs agents, dans des conditions définies par décret, des contrats collectifs conclus entre eux et un ou plusieurs organismes complémentaires après une procédure de mise en concurrence. Tous les agents actifs employés et rémunérés par l'Etat auront la faculté de souscrire à ces contrats.

16.2. Participation financière de l'employeur

L'Etat participera au financement de ces contrats. Cette participation portera sur les niveaux de garanties définis dans le présent accord.

Ces niveaux correspondent aux garanties interministérielles de prévoyance et seront identiques entre les différents ministères pour assurer l'équité de traitement entre agents.

16.3. Mécanismes de solidarité

L'adhésion des agents au contrat ou au règlement ne pourra pas être conditionnée par leur âge ou leur état de santé. Ainsi, les agents qui ne sont pas en arrêt de travail à la date d'effet du contrat ou du règlement pourront adhérer à celui-ci sous réserve,

- que leur inscription intervienne pendant les six premiers mois qui suivent la date de prise d'effet du contrat ou du règlement ;
- ou, lorsque les agents sont embauchés postérieurement à la date de prise d'effet du contrat ou du règlement, que leur inscription intervienne dans les six premiers mois qui suivent la date d'embauche.

Passé ce délai de six mois, si l'adhésion au titre du contrat ou du règlement est acceptée, elle pourra être subordonnée à une tarification différente fondée sur un questionnaire médical.

Les agents en arrêt de travail pourront adhérer au contrat ou au règlement dans les conditions prévues par celui-ci.

Article 17

Incapacité de travail

L'indemnisation du congé de longue maladie et du congé de grave maladie, par le cumul des garanties « employeur » et des garanties complémentaires, sera portée à hauteur de :

- 100 % de la rémunération la première année ;
- 75 % de la rémunération la deuxième année ;
- 75 % de la rémunération la troisième année.

TROISIEME PARTIE – DISPOSITIONS FINALES

Article 18

Comité de suivi de l'accord

Un comité de suivi de l'accord interministériel est constitué. Ce comité a pour mission de suivre l'application de cet accord par les employeurs publics de l'Etat. Il est saisi des demandes d'évolution de l'accord interministériel. Chaque employeur public de l'Etat présente devant le comité de suivi un rapport sur la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire de ses agents.

Le comité de suivi est constitué :

- De l'Etat, représenté par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et la Direction du budget ;
- D'un représentant de chacune des directions des ressources humaines ministérielles ;
- Des représentants des organisations syndicales signataires du présent accord interministériel.

Ce comité se réunit au moins deux fois par an. Son secrétariat est assuré par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Article 19

Evolution du régime

Un bilan de l'extension des garanties employeurs sera réalisé dans un délai d'un an après leur mise en œuvre, soit au plus tard fin 2025 pour l'incapacité et le décès et au plus tard le 1^{er} janvier 2028 pour l'invalidité.

Un bilan de la première génération des contrats collectifs à adhésion obligatoire sur le volet santé sera réalisé.