

Prévoyance : pour y voir clair



Statutaire, MGEN individuelle, MGEN collective.

La protection sociale complémentaire (PSC) change dans l'EN, l'ESR et JS : la mutuelle **santé**, obligatoire et financée à 50 % par l'employeur, sera mise en place au 1er mai 2026. La **prévoyance** collective, facultative et financée à hauteur de 7€/mois (!) par l'employeur, va aussi entrer en vigueur le 1er mai. Dans les deux cas, c'est la MGEN qui a remporté les deux marchés (pour une durée de 4 à 6 ans). La **FERC CGT** alerte sur 2 risques : la non-couverture en prévoyance (qui peut avoir des conséquences dramatiques, cf. passage à 50 % de traitement après 90 jours d'arrêt...), et le déséquilibre du régime (si seuls les plus âgé-es ou les personnes à risque adhèrent).

Au cours du mois de mars, vous allez recevoir un mail pour la prévoyance collective, puis vous pourrez appeler la plateforme (09 72 72 16 17), pour ensuite recevoir un devis en ligne et adhérer à la prévoyance. Vous aurez 6 mois (jusqu'au 31 octobre) pour adhérer à la prévoyance collective sans questionnaire médical. Ce délai sera d'un an si vous possédez déjà une prévoyance chez un autre assureur : le temps d'arriver à l'échéance du contrat. Il n'y a pas de délai de carence lors de l'adhésion à la prévoyance collective. Et dans le même temps, comme c'est facultatif, la MGEN maintient ses offres individuelles de prévoyance et fait sa promotion...

La prévoyance : pas facile de s'y retrouver !

La **FERC CGT** tente de clarifier les choses pour vous.

La **FERC CGT** défend la Sécurité Sociale, et revendique son extension : la Sécurité sociale intégrale. Elle œuvre aussi pour l'amélioration concrète du système mutualiste.

PSC santé, prévoyance collective et individuelle...

La Protection sociale complémentaire (PSC), c'est quoi ? Il y a deux volets.

La **prévoyance** permet de couvrir les agent-es pour les risques de perte de revenus en cas d'**incapacité** (maladie ou accident), d'**invalidité** (réduction de capacité de travail après un accident ou une maladie d'origine non professionnelle), ou de **décès**.

La **PSC en santé** permet de payer une part des frais médicaux (après remboursement de la part Sécu), tandis que la PSC en prévoyance permet de verser des prestations pour compenser des pertes de salaire.

La MGEN, mutuelle historique du secteur, proposait un contrat PSC qui couplait santé et prévoyance. C'est dorénavant terminé. Avec le nouveau cadre imposé par les gouvernements Macron, les mutuelles et assurances privées sont mises en concurrence lors de 2 marchés distincts : santé et prévoyance. La PSC santé est devenue obligatoire, mais pas la PSC prévoyance. En 2025, la MGEN a remporté les 2 contrats pour l'Éducation nationale (EN), l'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR) et la Jeunesse et Sports (JS), ce qui représente 1,6 million d'agent-es. La MGEN a donc la charge de l'unique contrat PSC santé pour l'EN-ESR-JS. Elle a également le contrat collectif PSC prévoyance et continue à proposer ses contrats individuels prévoyance.

Pour les collègues qui étaient à la MGEN jusqu'ici, leur contrat Santé/Prévoyance s'arrête au 30 avril 2026. Ils passeront au contrat santé ministériel au 1er mai. Pour la prévoyance, c'est plus compliqué : ils restent automatiquement dans les contrats individuels prévoyance MGEN, et ils peuvent passer au contrat collectif subventionné par l'employeur, mais ils doivent le demander.

A- Les avancées statutaires en prévoyance

Lors des négociations, les organisations syndicales, dont la CGT, ont obtenu des améliorations statutaires importantes en prévoyance. **Cette prévoyance statutaire est donc garantie par la loi pour toutes et tous, et financée par l'État employeur** : l'État continue à payer une partie de la rémunération en cas d'arrêt maladie. La prévoyance complémentaire, elle, permet d'améliorer la couverture statutaire ; elle est facultative (il faut décider d'adhérer) et à la charge de l'adhérent·e (moins 7€ payés par l'employeur pour la prévoyance collective).

A1- Incapacité

En cas de **congés maladie ordinaire (CMO)**, après un jour de carence, les agent·es conservent 90% de leur rémunération globale pendant 90 jours (par année glissante). Par la suite, les agent·es passent à 50% pendant 9 mois. Cette **rémunération globale** comprend le traitement indiciaire brut (TIB) et les primes à caractère pérenne (RIFSEEP, RIPEC...). Un complément peut être versé par votre mutuelle dans le cadre de la prévoyance facultative, voir B) ci-dessous.

Pour les **congés longue maladie (CLM, titulaires)**, les garanties sont améliorées (voir les tableaux) : une partie des primes est prise en compte dans le calcul des indemnités. Les **congés maladie et congés grave maladie (CGM) des contractuel·les** ont été alignés sur les titulaires, avec une réduction des conditions d'ancienneté pour en bénéficier.

Pour le CMO, le CLM, le CGM et le CLD, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont maintenus à 100%.

Avant	Après
1ère année : 100% du TIB 2e et 3e années : 50% du TIB	1ère année : 100% du TIB + 33% primes 2e et 3e années : 60% du TIB + 60% primes

Figure 1: Amélioration statutaire du congé longue maladie (CLM, titulaires, TIB=traitement indiciaire brut)

	Avant	Après
Congé de grave maladie	Si 3 ans de services 1ère année : 100% du TIB 2e et 3e années : 50% du TIB	Si 4 mois d'ancienneté 1ère année : 100% du TIB + 33% primes 2e et 3e années : 60% du TIB + 60% primes
	Congé de maladie	
	Selon l'ancienneté, entre 2 et 6 mois d'indemnisation	Si 4 mois d'ancienneté, 12 mois d'indemnisation

Figure 2: Amélioration statutaire pour les contractuel·les (congé maladie, congé grave maladie)

A2- Invalidité

Pour l'**invalidité d'origine non professionnelle**, l'accord prévoit notamment la fin de la mise à la retraite d'office, la fin de la radiation des cadres, le versement de prestation d'invalidité, la possibilité de reprendre une activité avec un cumul avec la prestation, mais aussi de partir en retraite anticipée pour invalidité à 62 ans à partir du 1er janvier 2027... Une amélioration du retour à l'emploi est prévue : un agent reconnu invalide peut rester en position d'activité ou être placé en disponibilité pour raison de santé sans limite de durée.

Rappelons qu'il existe 3 catégories d'invalidité : cat. 1° « toujours capable d'exercer une activité rémunérée » (1/3 des cas), cat. 2° : « absolument incapable d'exercer une quelconque activité » (2/3 des cas), et cat. 3° : « 2° et obligation d'assistance par une tierce personne ».

La garantie statutaire prévoit une prestation d'invalidité versée par l'employeur, basée sur le traitement et les primes pérennes (jusqu'au plafond Sécu, soit 4005€/mois). Selon les catégories : cat. 1° : 40% de la rémunération, cat. 2° : 70% de la rémunération, cat. 3° : 70% de la rémunération majorée de 40% pour tierce personne. La prestation est cumulable avec des revenus en cas d'activité partielle, les deux ne pouvant pas dépasser la rémunération antérieure.

A3- Décès

En cas de décès de l'agent·e (titulaire ou contractuel·le), un capital décès est versé. Il correspond à 1 an de rémunération sans condition d'âge ni de durée de service. Il peut être triplé dans certaines conditions (accidents de service, maladie professionnelle...). Une rente temporaire d'éducation ou viagère pour handicap peut être versée aux enfants, c'est un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS, 4005€ en 2026).

Enfant de moins de 18 ans	Enfant de 18 à 26 ans en poursuite d'études	Rente viagère pour handicap
5% du PMSS, soit 200,25€ en 2026	15 % du PMSS, soit 600,75€ en 2026	15 % du PMSS, soit 600,75€ en 2026

B- La prévoyance facultative et collective MGEN

La prévoyance statutaire peut être complétée par une mutuelle. Pour la prévoyance, il n'y a pas d'obligation d'adhésion au contrat ministériel : chaque salarié·e peut adhérer ou non à la mutuelle de son choix, et chaque mutuelle, dont la MGEN, peut proposer une offre en concurrence à l'offre collective MGEN. D'où une certaine confusion entre l'offre MGEN individuelle et l'offre MGEN collective, négociée par les organisations syndicales et subventionnée à 7€ / mois par l'employeur.

Le contrat de prévoyance collective MGEN contient un **socle** qui améliore les prestations CLM, invalidités et décès, une **option A** qui en plus améliore le CMO et le CLD. L'**option B**, séparée, offre des garanties obsèques ou dépendance. Pour les prestations et cotisations de l'option B, voir votre syndicat CGT.

B1- Cotisations prévoyance

Les cotisations sont relativement faibles. Elles sont directement proportionnelles à la rémunération brute : 0,95 % pour le socle, et 1,58 % en ajoutant l'option A. Pour comparaison, la prévoyance MGEN individuelle dépend de l'âge et de la rémunération, et elle est, à prestations légèrement moins disantes, de plus en plus chère avec l'âge de agent·e. Donc, pour une vision sur plusieurs années et la solidarité entre les générations, il est préférable d'adhérer à la MGEN collective (même si on fait partie des plus jeunes).

Rémunération brute	1500€	2000€	2500€	3000€	3500€	4000€	4500€
Part employeur	7€	7€	7€	7€	7€	7€	7€
Part agent – Socle	7,25€	12€	16,75€	21,50€	26,25€	31€	35,75€
Part agent – Socle et option A	16,70€	24,60€	32,50€	40,40€	48,30€	56,20€	64,10€

B2- Prestations

Avec le socle, l'indemnité pour CLM au bout de 2 ans passe à 80 % de la rémunération globale. Les prestations pour invalidité passent, selon les catégories, à 50 % ou 80 % de la rémunération. Le capital décès est majoré de la rémunération brute d'un an.

L'option A permet surtout d'éviter de baisser la rémunération à 50 % en cas de congés maladie ordinaire au bout de 90 jours glissants : l'agent·e conserve 80 % de la rémunération globale. Le congé longue durée est également amélioré à 80 % de la rémunération totale.

Noter que pour les congés (CMO, CLM et CLD), les prestations de la mutuelle ne sont pas plafonnées au plafond sécu.

	Règles statutaires Fonctionnaires	Règles contractuel·les	Prévoyance facultative : Socle	Prévoyance facultative : Option A
CMO	- 3 mois à 90% rémunération globale - puis 9 mois à 50 % rémunération globale	Idem	- 3 mois à 90% rémunération globale - puis 9 mois à 50 % rémunération globale	- 3 mois à 90%, rémunération globale - puis 9 mois à 80 % rémunération globale
CLM	- 1 an à 100% TIB + 33 % primes - puis 2 ans à 60% TIB+ 60% primes	Idem si + 4 mois de contrat	- 1 an à 100 % rémunération globale - puis 2 ans à 80% rémunération globale	- 1 an à 100% rémunération globale - puis 2 ans à 80% rémunération globale
CLD	- 3 ans à 100% TIB - puis 2 ans à 50 % TIB	-	- 3 ans à 100% TIB - puis 2 ans à 50 % TIB	- 3 ans à 100% TIB - puis 2 ans à 80 % rémunération globale
Invalidité (01/01/2027)	Cat 1° : 40 % rémunération globale (avec plafond Sécu)	Sécurité sociale	50 % rémunération globale	50 % rémunération globale
	Cat 2° : 70% rémunération globale (plafonné)	Sécurité sociale	80 % rémunération globale	80 % rémunération globale
	Cat 3° : 70 %, rémunération globale (plafonné), majorée de 40 %	Sécurité sociale	80 % rémunération globale (hors majoration 40%)	80 % rémunération globale (hors maj. 40%)
Capital Décès	1 an	1 an	1 an de plus	1 an de plus

Figure 3: Garanties statutaires et améliorations par la prévoyance facultative collective MGEN : congés maladie ordinaire (CMO), congés longue/grave maladie (CLM/CGM), congés longue durée (CLD). TIB = traitement indiciaire brut. Rémunération globale = TIB + primes pérennes

C- Le déploiement de la prévoyance : sabotage ?

Les personnels de l'Education nationale ont déjà dû recevoir un mail. Les personnels des établissements d'ESR le reçoivent entre le 26 mars et le 31 mars. Le mail contient un lien et le numéro de la plateforme à appeler (09 72 72 16 17). Des conseils concernant la prévoyance collective vous seront donnés, et vous recevrez, si vous le demandez un devis par mail. Vous pourrez alors adhérer en ligne dans les 10 jours suivants. Votre rémunération brute sera demandée, pour déterminer la cotisation et les prestations.

La FERC CGT a dénoncé ces modalités délirantes qui ne permettront jamais de faire adhérer 1,6 millions d'agent-es. La FERC CGT s'interroge sur la volonté réelle de faire fonctionner ce régime collectif, à la fois de part de l'employeur (qui veut éviter les coûts induits, même minimes) et de la MGEN (qui conserve sa propre offre).

L'adhésion à la prévoyance collective est possible, sans questionnaire médical, jusqu'au 31 octobre 2026. Si vous avez déjà une couverture prévoyance individuelle (MGEN ou autre), ce sera étendu jusqu'au 30 avril 2027. Vous pouvez adhérer dès le 1er mai en répondant en mars / avril aux sollicitations de la MGEN, ou par la suite dans le mois suivant la demande et la résiliation du contrat MGEN individuel est automatique. Ne tardez pas !

En effet, après ces dates (31 octobre 2026 ou 30 avril 2027), l'adhésion sera possible après un questionnaire médical, et éventuellement des surcoûts de cotisation, et l'exclusion de certaines pathologies.

Si vous êtes actuellement arrêté pour raison de santé et couvert par une prévoyance «non référencée», la MGEN conseille de rester sur votre prévoyance actuelle, car elle déclare ne pas continuer à verser les prestations en cas de rupture de l'ancien contrat et d'adhésion au nouveau. La FERC CGT le conteste.

D- Revendications

La Sécurité sociale est remise en cause depuis des années. Macron a singulièrement accéléré les attaques : exonérations de cotisation pour l'employeur, remboursements des actes médicaux, augmentation des franchises médicales... Et l'ouverture du marché de la PSC à la concurrence est un coup porté aux mutuelles, visant à faire entrer le loup assurantiel privé et lucratif dans la bergerie. Ainsi, aux Finances publiques, c'est ALAN, start up privée, qui a eu le contrat santé. La CGT conteste cette attribution.

La FERC CGT reste pour la sécurité sociale intégrale (le 100 % Sécu). Elle demande l'abrogation du jour de carence et le retour à 100 % de traitement en cas de congés maladie ordinaire.

Et concernant les complémentaires, elle se bat pour l'amélioration de la situation :

- pour le maintien du système mutualiste, contre l'introduction des assurances privées en PSC,
- pour le couplage santé / prévoyance universel dans notre secteur, afin de couvrir toutes et tous et de faire baisser les coûts,
- la hausse de la participation employeur pour la santé et pour la prévoyance.

Concrètement je fais quoi ?

La FERC CGT ne peut qu'encourager vivement les collègues à prendre une couverture en prévoyance, en particulier pour éviter de voir son revenu baisser à 50 % après 90 jours d'arrêt maladie... On a souvent peu conscience qu'on est concerné par les risques, notamment en début de carrière, mais ils sont réels et peuvent avoir des conséquences lourdes.

La FERC CGT est attachée à la solidarité intergénérationnelle qui est la condition de l'équilibre du régime, garanti par la solidarité entre malades et bien portants, jeunes et plus âgés.

Faut-il adhérer au contract MGEN collectif en prévoyance ? Factuellement, la prévoyance facultative collective de la MGEN est mieux disante que le contract individuel en termes de couverture et repose sur une logique de mutualisation collective des risques avec prise en charge de l'employeur.

Montreuil le 26 mars 2026

