



La Sécurité sociale a été créée en 1945 pour garantir à chacune qu'en toute circonstance, il ou elle disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes.

Aujourd'hui les exonérations de cotisations sociales mettent à mal les ressources de la Sécurité sociale, fragilisant années après années ce bien commun.

Concrètement, cela se traduit par des **déremboursements de médicaments**, par la **création de forfaits** ou encore par la **hausse du ticket modérateur** pour les consultations médicales et donc, toujours plus de **reste à charge pour les assurés-es**.

Ainsi, les complémentaires santé sont devenues, au fil du temps, indispensables pour compléter les remboursements Sécu. Elles coûtent cependant de plus en plus cher et deviennent inaccessibles pour certain-es d'entre nous. C'est dans ce contexte que les gouvernements Macron ont imposé à la Fonction publique la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC), c'est-à-dire la mise en place d'un **contrat collectif pour les soins en santé avec participation de l'employeur**.

Sans approuver cette réforme, qui s'inscrit dans une **logique libérale qui vise le démantèlement de la Sécurité sociale et accroît le pouvoir des assureurs privés capitalistes**, la FSU a fait le choix de participer activement aux négociations à la Fonction publique pour obtenir des accords les plus protecteurs possible en santé et en prévoyance pour les agent-es en activité ou retraité-es et pour leurs ayants droit. Cet engagement, nos syndicats nationaux l'ont poursuivi sur le champ de nos trois ministères.

La FSU poursuit son action pour que les employeurs publics assument les financements les plus hauts possibles pour des garanties élargies afin de préserver l'intérêt des personnels et pousser sa revendication, la seule viable de manière universelle et solidaire, du « 100 % Sécu », c'est à dire le remboursement intégral des soins prescrits en santé par la Sécurité sociale. Elle demande un budget de la Sécurité sociale à la hauteur des besoins de la population et rappelle son attachement au financement de la Sécu par les cotisations sociales qui sont une part de salaire socialisée, mutualisée. Aussi les sommes consacrées au financement de la PSC doivent être réorientées vers la branche maladie de la Sécurité sociale sous forme de cotisations sociales.

MGEN-CNP : choix des ministères

Suite à l'appel d'offre, les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de la Jeunesse et des Sports ont choisi pour le contrat santé l'offre du groupement MGEN-CNP. L'opérateur pour le contrat prévoyance n'est pas encore connu (appel d'offre lancé en février 2025). Au regard du contexte d'attaques contre la Sécurité Sociale, de marchandisation de la santé, et des problèmes persistants que pose cette réforme de la PSC (notamment l'affaiblissement des solidarités intergénérationnelles, familiales et entre agent-es), la FSU a décidé de s'abstenir lors du vote d'attribution du marché «santé ». Contrairement à ce qui s'est passé dans d'autres ministères, le marché a échappé aux logiques purement commerciales de certaines startups et compagnies d'assurance. La FSU demeure néanmoins extrêmement vigilante quant à la mise en œuvre concrète du contrat et suivra de près l'ensemble des évolutions. Elle sera au côté de tous les personnels pour les informer, les écouter et les accompagner dans la mise en œuvre de cette réforme de la protection sociale complémentaire.



Calendrier

1^{er} janvier 2022 : Instauration d'une participation forfaitaire de 15€ par mois pour les agent-es souscrivant une complémentaire santé. Ce régime s'appliquera jusqu'à l'application du régime définitif de la PSC.

1^{er} septembre 2024 : entrée en vigueur des modifications statutaires concernant la prévoyance (cf. p4).

Avril 2026 : mise en œuvre de la PSC santé et prévoyance dans nos trois ministères.

1^{er} janvier 2027 : généralisation de la subrogation (cf. p4).

2027 : réforme de la retraite pour invalidité.

Un contrat "santé"

La santé, c'est la couverture des risques maladie, maternité ou accident.

La prévoyance, c'est la couverture des risques décès, incapacité (congé maladie) et invalidité.

Aujourd'hui, les contrats complémentaires individuels comportent le plus souvent la couverture des deux risques. La réforme de la PSC impose le découplage. En avril 2026, les agent-es devront obligatoirement souscrire au contrat santé (sauf dispense) et pourront souscrire au contrat prévoyance. La FSU et ses syndicats nationaux revendiquent le couplage des couvertures santé et prévoyance au sein d'un même contrat pour permettre une meilleure protection de l'ensemble des agent-es.

Obligatoire ou facultatif ?

L'adhésion à la complémentaire santé sera **obligatoire pour tous les agent-es des 3 ministères** :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires;
- Les agent-es contractuel-les de droit public ou de droit privé lorsqu'ils,elles ne sont pas couvert-es par un contrat collectif à adhésion obligatoire;
- Les personnels ouvriers du réseau des œuvres universitaires et scolaires.

Cependant des **dispenses d'adhésion** seront possibles dans les situations suivantes :

- Vous bénéficiez de la complémentaire santé solidaire;
- Vous bénéficiez d'un contrat individuel souscrit moins d'un an avant la mise en place du contrat collectif ou de votre recrutement (dispense limitée à l'échéance annuelle de ce contrat);
- Vous êtes en CDD et déjà couvert-e par une assurance individuelle pour les frais de santé;
- Vous êtes couvert-e par la couverture collective obligatoire de votre conjoint-e.

à noter : l'agent-e dispensé-e peut décider de rejoindre le contrat collectif à tout moment sans augmentation de cotisation ni questionnaire de santé.

Les retraité-es des 3 ministères pourront adhérer au contrat collectif sous réserve :

- D'être bénéficiaire actif du contrat collectif au moment du départ à la retraite ;
- De percevoir une pension de retraite du régime des pensions civiles et militaires ou de l'IRCANTEC ou du FSPOE, ou de l'AGIRC-ARRCO;
- D'en faire la demande dans un délai d'un an après la cessation d'activité (il sera toujours possible de demander la souscription après mais ce sera aux conditions de l'opérateur).

Cette adhésion est facultative, les retraité-es pourront faire le choix de conserver leur contrat individuel à la MGEN ou auprès d'un autre opérateur.

A titre transitoire, les ancien-nes agent-es déjà à la retraite pourront aussi faire le choix de souscrire au contrat pendant un délai d'un an à compter de la mise en oeuvre des contrats collectifs et de leur information, sans questionnaire de santé.

Les bénéficiaires, actif-ves et retraité-es, **pourront faire adhérer leurs ayants-droit** :

- conjoint-e (marié-e ou partenaire de PACS ou concubin-e).
- enfant ou petit-enfant à charge du-de la bénéficiaire ou de sa-son conjoint-e jusqu'à 21 ans, ou 25 ans si poursuite d'étude, apprentissage ou chômage. Les enfants en situation de handicap peuvent rester bénéficiaires sans limite d'âge.

Quelle couverture ?

Les prestations couvertes par ce contrat (les **prestations dites "socle"**, identiques pour l'ensemble de la Fonction publique d'Etat, ainsi que **les options** déterminées par ministère) sont inscrites dans l'accord PSC du 8 avril 2024 en annexe 2.



Il y aura deux niveaux d'option en santé permettant notamment une amélioration des niveaux de remboursement des honoraires (hospitalisation, médicaux, paramédicaux, imagerie médicale) et pour la 2ème une amélioration des remboursements en auditif, dentaire et optique.

Le groupement MGEN-CNP proposera, en outre, en option sans participation employeur, une couverture pour la perte d'autonomie et les frais d'obsèques.



Cotisation d'équilibre

Les cotisations sont calculées à partir d'une **cotisation d'équilibre** du contrat collectif qui correspond à : (coût total mensuel des garanties prévues pour l'ensemble des bénéficiaires actifs + coût total des mécanismes de solidarité : gratuité enfant, cotisations encadrées pour les retraité-es) / nombre de bénéficiaires actifs

S'ajoutent ensuite des cotisations additionnelles pour l'accompagnement social et pour un fonds d'aide aux retraité-es.

A quel prix ?

Voici les premiers éléments qui ont été portés à notre connaissance lors de la commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) du 27 janvier 2025 concernant les cotisations pour 2026, 2027 et 2028 (tarifs qui pourront évoluer en fonction des évolutions réglementaires).

Pour les actives

Pour la couverture socle : 77,06 € en 2026, 80,44 € en 2027 et 84,25 € en 2028.

Attention, ce ne sera pas la cotisation effectivement versée car la moitié de la cotisation d'équilibre sera prise en charge par l'employeur. De plus, sur la partie restante à charge de l'agent-e, 20% sera forfaitaire et 30% sera proportionnelle à la rémunération de l'agent-e (dans la limite du plafond de la Sécurité sociale, soit 3925 € bruts par mois en 2025).

Pour les options : 7,23 € pour l'option 1 et 30,33 € pour l'option 2. Il faut déduire de ce montant la participation de l'employeur à hauteur de 50% dans la limite de 5 € par mois.

Pour les retraités-es

Pour la couverture socle, la cotisation est plafonnée avec une montée progressive les 6 premières années de la retraite:

- 1ère année de retraite (100 % de la cotisation d'équilibre) : 78,05 € en 2026, 81,48 € en 2027 et 85,34 € en 2028.
- 2ème année de retraite (125 % de la CE) : 97,57 € en 2026, 101,85 € en 2027 et 106,67 € en 2028.
- 3ème, 4ème et 5ème années de retraite (150 % de la CE) : 117,08 € en 2026, 122,22 € en 2027 et 128,08 € en 2028.
- 6ème année de retraite (165 % de la CE) : 128,79 € en 2026, 134,44 € en 2027 et 140,81 € en 2028.
- Ensuite (175 % de la CE) : 136,59 € en 2026, 142,59 € en 2027 et 149,34 € en 2028.

Au-delà de l'âge de 75 ans, le montant de la cotisation des bénéficiaires retraités-es ne pourra plus évoluer en fonction de l'âge.

Quelques exemples

La cotisation mensuelle pour le socle serait de :

- 28,54€ pour un-e agent-e dont la rémunération brute est de 1500€/mois;
- 48,88€ pour un-e agent-e dont la rémunération brute est de 3900€/mois.

Un-e agent-e dont la rémunération brute est de 2800€/mois, qui souscrirait à l'option 1, avec un enfant paierait 81,92€/mois :

- pour l'agent-e : 39,55€ (socle) et 3,62€ (option 1),
- pour l'enfant : 35,13€ (socle) et 3,62€(option 1).

Un-e agent-e dont la rémunération brute est de 3500€/mois, qui souscrirait à l'option 2, avec deux enfants paierait 163,83€/mois (le montant serait le même avec plus de deux enfants) :

- pour l'agent-e : 45,49€ (socle) et 25,33€ (option 2),
- pour les enfants : 35,13€ x 2 (socle) et 15,17€ + 7,58 (option 2).

Pour les ayants droit

Pour le-la conjoint-e d'un-e bénéficiaire actif-ve : 85,87 € en 2026, 89,63 € en 2027 et 93,87 € en 2028 pour la couverture socle.

Pour les enfants :

Pour la couverture socle : 35,13 € en 2026, 36,66 € en 2027 et 38,40 € en 2028. Gratuité au-delà du 2^{ème} enfant.

Pour les options :

1^{er} enfant : 3,62 € l'option 1 et 15,17 € l'option 2.
2^{ème} enfant : 1,81 € l'option 1 et 7,58 € l'option 2.
Gratuité au-delà du 2^{ème} enfant.

Un contrat "prévoyance"

Dans la Fonction publique, les agent-es bénéficient de garanties statutaires (et réglementaires pour les contractuel-les) en matière de prévoyance assurant une protection financière en cas d'incapacité (complément de traitement en cas d'arrêt maladie au-delà des règles de la Sécurité sociale), d'invalidité (dispositif de retraite pour invalidité) et de décès (versement d'un capital décès).

Lors des négociations pour la mise en œuvre de la PSC, **la FSU a obtenu :**

- des améliorations des garanties statutaires et réglementaires pour les agent-es : fonctionnaire et contractuel-le;
- l'obligation pour les employeurs publics de proposer à ces agent-es une complémentaire sur la prévoyance;
- la participation de l'employeur à hauteur de 7 € par mois par agent-e au contrat collectif en prévoyance qu'il aura sélectionné.

Ce contrat complémentaire en prévoyance sera facultatif, les agent-es ayant une autre couverture seront libres de la conserver, mais dans ce cas ils et elles ne bénéficieront pas de la participation employeur.

Les garanties complémentaires en prévoyance

Le contrat collectif complémentaire en prévoyance qui sera proposé aux agent-es, en avril 2026, permettra d'améliorer la rémunération en arrêt maladie (hors des périodes à traitement plein) pour atteindre 80% de la rémunération ainsi qu'un doublement du capital décès.

Il est aussi prévu des mesures sur l'invalidité quand la retraite pour invalidité aura été réformée (2027).

Incapacité

Présentation des évolutions des dispositions statutaires ou réglementaires (pour l'ensemble des agent-es hors souscription d'un contrat complémentaire)



Le gouvernement Bayrou a décidé de baisser la rémunération des agent-es en congé maladie de 10% durant les 3 premiers mois d'arrêt. La FSU a dénoncé cette mesure qui constitue une atteinte aux droits et qui va fragiliser davantage les agent-es déjà confrontées à des problèmes de santé.

*TIB = traitement brut indiciaire
DT = demi traitement
TP = traitement plein

Le décret du 27 juin 2024 n° 2024-641 vient préciser les dispositions en vigueur au 1er septembre 2024 pour les agent-es en situation de longue maladie et de grave maladie.

Pour les fonctionnaires, les dispositions relatives au congé de longue maladie (CLM) évoluent dans un sens favorable. D'une part, le droit à ce congé est désormais possible même lorsqu'un congé longue durée (CLD) a déjà été octroyé pour la même pathologie. D'autre part, le niveau de rémunération est amélioré (voir tableaux ci-dessous).

Pour les contractuel-les, les droits sont aussi améliorés par la réduction des conditions d'ancienneté à 4 mois pour bénéficier du congé maladie ou de grave maladie (CGM). De plus, la durée et les niveaux de maintien des rémunérations sont alignés sur ceux des fonctionnaires (voir tableaux ci-dessous).

Droits statutaires	
A compter du 1 ^{er} /03/2025	
3 mois à 90% du TIB*	
9 mois DT*	

contractuel-les congé maladie		
Droits réglementaires		
Avant		A compter du 1 ^{er} /09/2024
1 mois à TP et 1 mois à DT à condition d'au moins 4 mois de service		3 mois à 90% du TIB et 9 mois à DT à condition d'au moins 4 mois de service
2 mois à TP et 2 mois à DT à condition d'au moins 2 ans de service		
3 mois à TP et 3 mois à DT à condition d'au moins 3 ans de service		

Droits statutaires	
Avant	A compter du 1 ^{er} /09/2024
1 an à TP*	1 an à TP + 33% des indemnités
2 ans à DT	2 ans à 60% du TIB et des indemnités

contractuel-les CGM		
Droits réglementaires		
Avant	A compter du 1 ^{er} /09/2024	
1 an à TP et 2 ans à DT à condition d'au moins 3 ans de service	1 an à TP + 33% des indemnités puis 2 ans à 60% du traitement et des indemnités à condition d'au moins 4 mois de service	

La subrogation

Elle intervient lorsqu'un-e contractuel-le est en congé maladie, l'employeur perçoit pour son compte les indemnités journalières de la Sécurité sociale et, en contrepartie, il maintient le salaire à hauteur des dispositions réglementaires. Actuellement elle n'est pas généralisée provoquant parfois cumul du salaire et des indemnités et donc par la suite retraits de salaires pouvant engendrer des situations financières difficiles.

Alors que l'Etat s'est engagé à mettre en œuvre la subrogation pour toutes et tous à partir du 1er juillet 2025, cette date, repoussée par deux fois, est désormais au 1er janvier 2027.

La FSU a dénoncé ce report qui fait perdurer une situation précaire pour les contractuel-les.

Décès

Pour l'ensemble des agent-es fonctionnaires et contractuel-les, en cas de décès en activité (ou en détachement, en disponibilité pour raison de santé ou en congé parental) sans condition d'âge, ni d'origine, du moment ou du lieu du décès, il y a versement :

- d'un **capital décès** correspondant à un an de rémunération. Il est triplé si le décès fait suite à un accident de service, une maladie professionnelle, un attentat ou attaque en lien avec le service ou en raison de sa fonction, un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.
- d'une **rente temporaire éducation** pour les orphelin-es de l'agent-e décédé-e. Elle est versée sans condition jusqu'à 18 ans ou 27 ans en cas de poursuite d'étude, d'apprentissage, d'alternance. Elle correspond à 5% du PMSS jusqu'à 18 ans et 15% au-delà.
- d'une **rente viagère pour les orphelin-es en situation de handicap** (taux d'incapacité permanente au moins égal à 50 %), sans limite d'âge. Elle correspond à 15% du PMSS.

Invalidité

L'accord interministériel d'octobre 2024 prévoit de modifier substantiellement la prise en charge de l'invalidité des fonctionnaires, à l'horizon 2027.

La mise à la retraite, pour invalidité, ne serait plus inéluctable et selon le degré d'invalidité, poursuivre son activité et recevoir une prestation compensatoire serait possible.

De plus, les agent-es placées en invalidité continueraient de cumuler des droits au régime des pensions civiles et militaires de retraite.

Des concertations doivent intervenir dans les prochains mois pour la mise en œuvre concrète du nouveau régime.



ENGAGÉ-ES POUR LA FONCTION PUBLIQUE