

LE BULLETIN



ORGANE du Syndicat National de l'Éducation Physique de l'Enseignement Public - FSU

Pages spéciales au bulletin n° 1040 du 13 mars 2026

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

SOYONS PRÉVOYANT·ES ET SOLIDAIRES

Alors que l'affiliation au contrat obligatoire en santé se termine pour les actives et les actifs, l'adhésion au contrat collectif en prévoyance se profile dans des conditions déplorables. Le calendrier imposé par le ministère, qui n'autorise pas le groupement MGEN-MAGE-CNP à communiquer sur ce contrat avant le mois de mars, et la modalité retenue par la MGEN d'obliger les personnels à passer par une plateforme téléphonique, laissent présager des difficultés inacceptables, véritables freins à l'adhésion.

**EN MOYENNE 2
COLLÈGUES PAR LYCÉE
OU UN·E COLLÈGUE
PAR COLLÈGE EN
CONGÉS LONGS
LIÉS À LA MALADIE.**

À l'inverse du découplage des protections en santé et en prévoyance que la FSU et ses syndicats dénoncent depuis le début, le couplage que nous réclamons permettrait des cotisations moins élevées, grâce à la solidarité, et surtout garantirait que tout·e agent·e soit mieux protégé·e contre la perte de revenus.

Les risques pouvant entraîner une perte de revenu concernent chacun·e d'entre nous et de nos ayants droit. Les maladies entraînant de longs arrêts ne sont malheureusement pas anecdotiques. Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 2 % des enseignant·es du second degré public ont été en congé longue maladie (CLM), congé longue durée (CLD) ou congé de grave maladie (CGM) : ce sont en

moyenne 2 collègues d'un lycée d'environ 1000 élèves, ou un·e collègue par collège.

En l'absence de protection complémentaire, ces situations seraient synonymes d'importantes pertes de revenus. Les garanties statutaires dues par l'employeur en matière de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) permettent le maintien d'une partie seulement des revenus en cas d'arrêt de travail prolongé. C'est là que la prévoyance vient compléter ces garanties statutaires. Car, par exemple, sans avoir souscrit à une « couverture » complémentaire, les revenus versés aux agent·es passent à 50% au bout de 90 jours d'arrêt maladie ordinaire.

Pour la FSU et ses syndicats, la mutualisation et la solidarité entre collègues sont des principes à défendre car ils profitent à toutes et tous à un moment ou un autre. C'est pourquoi nous exigeons de la MGEN et du ministère la mise en avant claire et précise du contrat prévoyance collectif, seul contrat ouvrant droit à la participation de notre employeur. De 7 euros actuellement, nous revendiquons son augmentation.

Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU informent et alertent la profession sur les lourdes conséquences pour les collègues qui choisiraient de ne pas se couvrir contre les risques de perte de revenus liée à une incapacité de travail prolongée ou à une invalidité.



Syndicat National de l'Éducation Physique



Syndicat National des Enseignements de Second degré
F.S.U.



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
F.S.U.



Sophie Vénétitay,
secrétaire générale
du SNES-FSU



Coralie Benech
co-secrétaire générale
du SNEP-FSU



Axel Benoist
cosecrétaire général
du SNUEP-FSU

ENCORE DES DROITS À (RE)CONQUÉRIR

Maintenir la rémunération en congé maladie : un droit fondamental.

L'accord prévoyance d'octobre 2023, que nos organisations syndicales ont signé, a permis d'améliorer certains éléments de couverture statutaire. Mais beaucoup reste à faire dans le déploiement et surtout, le ministère et les gouvernements successifs s'attèlent à réduire certains droits.

LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ : DES DROITS STATUTAIRES

Pour les agent-es de la Fonction publique, le maintien de rémunération en cas d'arrêt pour raison de santé est un droit statutaire. Les agent-es de la Fonction publique dont l'incapacité de travail est certifiée par un médecin sont placée-s, selon les situations, en congé maladie ordinaire, congé longue maladie ou congé longue durée (on peut y ajouter le temps partiel thérapeutique). A chaque type de congé correspondent des durées différentes de maintien total ou partiel de la rémunération (voir tableau).

LES AVANCÉES LIÉES À L'ACCORD PRÉVOYANCE

Congés longues et grave maladie Le maintien de rémunération pour les agent-es placée-s en congé longue ou grave maladie a été amélioré. Depuis septembre 2024, durant la période de plein traitement, les primes pérennes sont prises en compte à hauteur de 33% durant la première année et durant les deux années suivantes du congé à hauteur de 60%, tout comme le traitement indiciaire. Auparavant, seul le traitement indiciaire était pris en compte à seulement 50% pour les années deux et trois.

Amélioration des droits des contractuel-les Avant l'accord prévoyance, les droits à congés maladie ordinaire des contractuel-les étaient très inférieurs à ceux des fonctionnaires. Les droits à congé grave maladie n'étaient ouverts qu'après trois années de contrat. Depuis septembre 2024, grâce à l'accord, leurs droits ont été alignés sur ceux des fonctionnaires dès quatre mois d'exercice.

Un capital décès équivalant à un an de rémunération a été inscrit au statut, pour les fonctionnaires et pour les contractuel-les.

Une rente éducation a été instaurée, pour les orphelin-es d'agent-es en activité décédé-es.

L'ACCORD PRÉVOYANCE N'EST ENCORE PAS TOTALEMENT MIS EN ŒUVRE

Subrogation Pour les agent-es contractuel-les, l'accord signé en octobre 2023 prévoyait la généralisation de la subrogation. Elle permettrait d'éviter le cumul de traitement et d'indemnités journalières durant les arrêts maladie des contractuel-les, qui débouche fréquemment sur des retenues pour trop-perçus intenable-s et incompréhensible-s. Cette subrogation devrait être mise en œuvre en janvier 2027.

Régime d'invalidité La réforme de la retraite pour invalidité actée par l'accord est encore en phase de concertation et devrait entrer en vigueur en janvier 2027.

APRÈS L'ACCORD, DES RECULS INACCEPTABLES

Ainsi, le ministère de l'Éducation nationale a profité de l'évolution de la réglementation en matière de congé longue maladie, intégrant à 30% des primes dans le maintien de rémunération en première année de CLM pour ne plus maintenir à 100% la sur-rémunération dont bénéficient les personnels exerçant dans les DROM. Nos organisations syndicales, avec

la FSU, ont interpellé à de multiples reprises les ministres de l'Éducation nationale et de la Fonction publique pour que la réglementation évolue et permette de revenir au maintien de cette sur-rémunération à 100% pendant toutes les périodes de maintien du traitement.

Par ailleurs, pour l'ensemble des personnels, François Bayrou, alors Premier ministre, a imposé la baisse du maintien de traitement à 90% à partir de mars 2024. Il avait alors affiché la volonté de faire 900 millions d'économies sur le dos de l'ensemble des agent-es public-ques malades.

Ces mesures créent une scandaleuse punition financière à l'encontre des personnes rencontrant des problèmes de santé.

JOUR DE CARENCE

Rétabli en 2018 par Emmanuel Macron, le jour de carence s'applique à chaque nouveau congé maladie ordinaire. Il n'est pas appliqué en cas de prolongation d'un arrêt, ni durant la grossesse, ni pour les affections longue durée (un jour tous les trois ans pour cette dernière situation). Dans la Fonction publique, ce jour de carence ne peut pas être couvert par une assurance complémentaire. Dans le secteur privé, 70% des salarié-es ne subissent aucun jour de carence, grâce à leur convention collective.

Nos organisations syndicales, avec la FSU, exigent l'abrogation des jours de carence, pour les fonctionnaires comme pour l'ensemble des salarié-es.

UN DÉCOUPLAGE SANTÉ PRÉVOYANCE TRÈS DANGEREUX POUR UNE COUVERTURE INDISPENSABLE

Complémentaire prévoyance Il est indispensable d'être couvert-e par un contrat d'assurance mutualiste en prévoyance complémentaire pour bénéficier d'un maintien de revenus lors du passage à mi-traitement par l'employeur.

Avec la réforme de la protection sociale complémentaire, le gouvernement a imposé un découplage, c'est à dire une séparation entre la couverture santé (remboursement complémentaire des dépenses de santé) et prévoyance (maintien de revenus par des allocations journalières versées par les mutuelles lors du passage à mi-traitement).

Exigence d'un recouplage, retour à la liberté de choix Nos organisations syndicales, avec la FSU, demandent le recouplage de la santé et de la prévoyance, et le retour à la liberté d'adhésion et de choix de la mutuelle.

Les risques du découplage et de l'adhésion facultative Avec la réforme, il faut désormais souscrire à deux contrats différents pour obtenir le même niveau de couverture qu'auparavant.

Ce découplage est particulièrement dangereux. Les offres globales historiques des mutuelles qui couvraient avec un contrat unique à la fois la santé et la prévoyance permettaient une très large solidarité et mutualisation du risque, à un coût relativement faible.

L'opposition entre une couverture collective obligatoire en santé et facultative en prévoyance risque d'éparpiller les personnels sur une grande diversité de contrats individuels en prévoyance et d'augmenter le nombre d'agent-es sans couverture.

L'absence de couverture en prévoyance peut être redoutable : collectivement, en augmentant les cotisations des personnes qui feront le choix de la prévoyance et de la solidarité, individuellement pour les personnes qui subiront la perte de revenus en cas d'arrêt maladie prolongé. Le risque d'arrêt long concerne tout le monde, il peut découler d'une maladie grave mais aussi de l'accumulation de problèmes de santé sur une année ou d'un accident de la vie quotidienne.

**CONTRATS
PRÉVOYANCE :
COMPAREZ
LES OFFRES !**

L'importance d'une comparaison globale des différentes offres : un contrat collectif plus cher, certes, mais plus solidaire et beaucoup plus protecteur !

CONTRATS PRÉVOYANCE : COMPAREZ LES OFFRES ! L'importance d'une comparaison globale des différentes offres : un contrat collectif plus cher, certes, mais plus solidaire et beaucoup plus protecteur !	Complémentaire Prévoyance	Contrat collectif		Contrats individuels				
		MGEN-MAGE-CNP		MGEN		MAGE		INTERIALE
	Socle	Option	Sérénité	Confort	Prévie	Prévie+	Omniale	
	Modalités de souscription	RDV tél obligatoire, puis réception du devis sur espace MGEN, enfin validation en ligne. Pas de questionnaire médical (sauf si agent-e en congés au moment de la souscription).		Sur son espace personnel MGEN, uniquement en numérique		Devis en ligne puis validation par l'agent-e. L'offre « peut être soumise à une étude de dossier réalisée par un médecin conseil ».		En ligne, aucune formalité médicale ni condition d'âge.
	Disponibilité	À partir de mars 2026		Dès à présent		Dès à présent		Dès à présent
	Participation employeur	Forfaitaire : 7 €		Non	Non	Non	Non	Non
	Assiette de cotisation	Rémunération brute globale (indiciaire + indemnitaire)		Revenu mensuel brut (total colonne BP « à ajouter »)		Salaire de référence brut + Indemnité de résidence + NBI N'intègre pas les primes, heures sup- plémentaires, ou autres indemnités.		Brut indiciaire + NBI En option : possibilité d'intégrer primes et indemnités
Taux	0,95 %	0,63 %	Selon la tranche d'âge		0,92 %	1,19 %	Entre 0,73 % et 1,15 % en fonction de l'âge et du revenu	
Règles statutaires Fonction publique	GARANTIES :							
	1-Incapacité							
3 mois à 90 % 9 mois à 50 %	C.M.O.	x	80 %	75 %	85 %	75 %	80 %	100 % du net
1 an à 100 % + 33% des indemnités 2 ans à 60 % + 60% des indemnités	CLM CGM	80 %	x	75 %	85 %	85 %	90 %	100 % du net
3 ans à 100 % (dont CLM année 1) 2 ans à 50 %	CLD	x	80 %	75 %	85 %	75 %	80 %	100 % du net
	2-Invalidité							
40 % de l'assiette de rémunération	Catégorie 1	50 %	x	50 %	2/3 de 80 %	« En cas d'invalidité reconnue par le comité médical ou par la Sécurité sociale, une rente complémentaire à la rémunération de l'assuré peut être versée si le taux d'invalidité global est supérieur à 33 %. Le montant de cette rente varie en fonction du taux d'incapacité professionnelle et du taux d'incapacité fonctionnelle. »		x
70 % de l'assiette de rémunération	Catégorie 2	80%	x	75 %	80 %			1 000 € de capitaux garantis jusqu'à 65 ans (74 00€ de capitaux garantis si adhésion avant 50 ans)
70 % de l'assiette de rémunération, majorée de 40 %	Catégorie 3	80 % avec majoration de 40 %	x	75 %	80 %			
Disponibilité pour raison de santé, rémunérée à 50 %	Période transitoire d'invalidité	x	80 %	x	x	x	x	La prestation cesse au 1 800 ^e jour d'interruption de travail (en comptant les périodes rémunérées à 100 %)
1 an de rémunération brute à l'indice détenu	3-Décès	1 an de rémunération	x	100 %	100 %	85 %	100 %	1 000 € (7 400 € garantis jusqu'à 70 ans si adhésion avant 50 ans)
	4-Autres							
x	Allocation frais d'obsèques	x	x	x	x	1 530 €	1 530 €	1 000 €
5 % du PMSS pour enfant de moins de 18 ans. 15 % du PMSS, de 18 ans à 26 ans.	Rente éducation	x	x	x	x	Non-incluse	Représente un % de la dernière as- siette de cotisation connue : 6% jusqu'à l'âge de 12 ans, 9% de 12 ans à 18 ans, 12 % de 18 ans à 26 ans (en cas de poursuite des études)	x
x	Assurance multi-risques	x	x	x	x	Responsabilité professionnelle, c'est- à-dire les dommages matériels ou cor- porels causés involontairement à des tiers dans le cadre de son activité Protection juridique professionnelle en cas de litige avec prise en charge des frais.		Protection juridique
x	Maladies graves et redoutées. Versement en capital	x	x	2 000 €	2 000 €	x	x	x

ADHÉSION AU CONTRAT COLLECTIF PRÉVOYANCE

Pour une procédure la plus accessible et rapide.

Désormais les processus d'affiliation au contrat santé collectif obligatoire touchent à leur fin.

Va alors débuter la phase d'affiliation au contrat prévoyance collectif à adhésion volontaire via l'envoi d'un mail par le ministère, informant les agent-es que l'offre prévoyance est accessible au sein de leur espace PSC sur le site de la MGEN. À sa réception, elles et ils devront contacter, obligatoirement par téléphone, la MGEN pour être conseillé-es sur l'offre prévoyance MGEN et souscrire au contrat prévoyance collectif. Les démarches seront réalisées ensuite par la voie numérique.

La FSU et ses syndicats du second degré ont dénoncé une telle procédure qui risque de retarder les affiliations au regard du nombre d'agent-es

concerné-es. Car l'enjeu est bien la mise en œuvre à la même date des deux volets de la PSC : prévoyance et santé.

C'est entre autres ce que les représentant-es de la FSU ont porté lors d'une rencontre avec la MGEN, où la FSU a aussi demandé à l'opérateur de clarifier sa communication autour de l'adhésion au contrat collectif prévoyance à adhésion volontaire versus le contrat individuel prévoyance proposé en parallèle par la MGEN. Si la demande, faite par mail, de renseigner ses coordonnées bancaires et de mettre à jour les données concernant ses revenus a pour objectif qu'il n'y ait aucune rupture de couverture pour les agent-es dans l'attente de la mise en œuvre du contrat collectif prévoyance, alors que les choses soient dites et organisées dans ces seuls termes !

ACCORDS PSC : LE SNES-FSU, LE SNEP-FSU ET LE SNUEP-FSU DANS L'ACTION POUR LES AGENT·ES

Pour des dispositifs d'accompagnement solidaires.

En parallèle de cette actualité se poursuivent les travaux de suivi des accords PSC au sein de la Commission Paritaire de Pilotage et de Suivi (CPPS). C'est en siégeant dans cette instance que les syndicats du second degré de la FSU sont en mesure d'informer au mieux les personnels et de défendre leurs intérêts.

Ainsi lors du dernier groupe de travail de l'instance qui se tenait le 6 février dernier, l'ordre du jour concernait la mise en œuvre des prestations d'accompagnement social à destination des bénéficiaires des contrats collectifs. Il s'agit dans un premier temps d'assurer la pérennité des partenariats « actions concertées » avec la MGEN dispositifs de soutien en faveur des agent-es et de leurs ayants droit (aide financière pour le financement d'une tierce personne, accès aux centres de vacances pour les agent-es et leurs

enfants en situation de handicap), de l'action sociale propre à la MGEN (aide financière pour financement équipements spéciaux handicap), de l'accompagnement en santé mentale (dispositif espace accueil et entretien 24h/24) mais aussi de développer de nouvelles aides dans le cadre de la création du régime obligatoire en faveur des familles les plus modestes.

Ces dispositifs sont financés par les cotisations des personnels et retraité-es : tous et toutes doivent en bénéficier ! Pour le SNEP-FSU, le SNES-FSU et le SNUEP-FSU, c'est donc à leurs représentant-es d'en fixer les orientations et les principes, sur la base des solidarités collectives. Il ne s'agit en aucun cas que l'employeur substitue une part de ses obligations en santé et action sociale à ces nouveaux dispositifs.

Vous aussi, syndiquez-vous !

Adhérer à un syndicat de la FSU c'est lutter pour nos métiers, nos salaires.



<https://lesite.snepfsu.fr/sujets/le-snep-fsu/adherer-pourquoi-comment/>



www.snes.edu/adherer-maintenant/



<https://snuep.fr/>



Vous avez la possibilité de renseigner et éditer votre bulletin d'adhésion, l'imprimer pour le remettre au trésorier de votre établissement ou d'effectuer le paiement en ligne si vous le souhaitez. Nos syndicats ne fonctionnent que grâce aux cotisations des adhérent-es.

La cotisation donne droit à un crédit d'impôt de 66 % de son montant dont bénéficient tous les adhérent-es, qu'ils et elles soient imposables ou non.