



Rencontre FSU - MGEN - 19 mars 2026

Questions prévoyance

1- Que se passe-t-il pour les agent·es qui ont déjà souscrit au contrat collectif prévoyance (avec effet au 1^{er} mai 2026) et envoyé un courrier de résiliation de leur contrat individuel (avec effet au 30 avril) en cas d'arrêt de travail avant le 30 avril ?

En cas d'arrêt débutant avant le 1^{er} mai et risquant de durer après le 1^{er} mai, il faut que les collègues maintiennent leur adhésion au contrat individuel actuel et qu'ils annulent la résiliation à ce contrat individuel ainsi que l'adhésion au contrat collectif.

La MGEN a bien noté la nécessité de permettre et faciliter cette démarche pour ses adhérent·es.

2- Le contrat collectif entre-t-il dans le champ d'application de la loi EVIN de décembre 1989 ? Si non, quels textes réglementaires, autres que l'accord inter-ministériel d'octobre 2023 et le décret 2024, encadrent le contrat collectif ? (code de la Mutualité ? Des assurances ?...)

La loi Evin couvre le champ des contrats collectifs. A approfondir, car l'adhésion au contrat collectif prévoyance est facultative, ce qui laisse ouvert la question du transfert de garanties à partir des contrats individuels actuels.

ndr : nous ne sommes pas en situation de transfert d'un contrat collectif à un autre, mais du passage d'un contrat individuel à un contrat collectif. Pas prévu par la loi Evin.

2 bis : Pour les collègues ayant souscrit au contrat collectif prévoyance au 1^{er} mai mais qui partiront en retraite dans les 12 mois qui suivent. Pourront-ils/elles résilier à la date de leur départ en retraite ou devront-ils/elles attendre un an à partir de la date d'effet du contrat ?

Le contrat est résilié à la démission ou à la retraite, car le contrat est lié à l'employeur.
Qui signale le départ ? L'assuré·e doit déclarer son départ.

3- Que doivent faire les agent·es actuellement en arrêt de travail long indemnisé (CLM, CLD, CGM) ?

a- Si la reprise d'activité de 30 jours intervient dans le délai de 6 mois après l'entrée en vigueur du contrat collectif (ou avant la date d'échéance du contrat actuel), il est écrit que l'agent·e pourra au 31^{ème} jour demander à souscrire au contrat collectif dans les conditions négociées MAIS avec sélection médicale. Sur quel(s) texte(s) ou réglementation vous appuyez-vous pour cette procédure ? Plus largement, quel est le texte qui vous permet de demander un questionnaire médical à un·e agent·e en arrêt au moment de la souscription du contrat ?

La possibilité est de réglementation différente est ouverte par l'accord interministériel et a été inscrite de cette façon dans l'appel d'offres. Après une reprise de 30 jours, il pourra souscrire dans les conditions (on veut dire quoi « dans les conditions » ?), mais avec un questionnaire médical, c'est à dire une éventuelle tarification différente.

b- Si la reprise d'activité de 30 jours intervient APRÈS le délai de 6 mois (ou APRÈS la date d'échéance du contrat actuel), l'agent·e pourra au 31^{ème} jour demander à souscrire au contrat collectif dans les conditions négociées MAIS avec questionnaire médical et surcotisation. Ne peut-on pas prévoir qu'après une reprise d'activité de 30 jours, l'agent·e disposera d'un délai de 6 mois pour souscrire au contrat collectif dans les mêmes conditions que les autres agent·es ?

Cela semble permis par l'article 17.3, mécanismes de solidarité, de l'accord d'octobre 2023 : « Le contrat pourra comporter des conditions particulières permettant de prendre en compte la situation des agents en arrêt de travail à la date d'effet du contrat, en application du droit commun ».

Tous les contrats sont construits ainsi. Dans les contrats individuels MGEN il n'y a pas de questionnaire mais délais de carence. Dans le contrat collectif, dans le cadre de l'accord FPE, il n'y a pas de délais de carence, ni d'exclusion mais le questionnaire médical est possible et peut déboucher sur une surtarification.

FSU : le ministère EN était très embêté par ces questions et les OS ont fait remarquer qu'il n'est pas concevable d'avoir des collègues qui ne pourraient pas entrer dans le contrat collectif aux conditions négociées.

3C - Les collègues qui obtiendraient un détachement dans un autre périmètre que celui de l'accord pourront-ils/elles garder leur contrat collectif prévoyance si souscrit avant le détachement. (on sait que pour le contrat obligatoire santé, ils/elles basculent sur celui du ministère qui va les rémunérer).

C'est un changement d'employeur, donc le contrat MEN ne peut être maintenu et l'accès au contrat du nouvel employeur se fait sur la base des conditions solidaires (pas de questionnaire, pas de tarification au risque).

Si l'agent est en arrêt au moment du changement, l'arrêt du contrat collectif MEN se fait avec maintien de la prestation (conditions de contrats collectifs loi Evin). La MGEN vérifiera ce point. (**question** : il peut y avoir un détachement pour un-e agent-e qui est en arrêt long ?)

4- Les chiffres d'adhésion à la prévoyance présentés en CPPS sont préoccupants (très peu d'appels et évidemment encore moins d'adhésion). Allez-vous modifier le parcours d'adhésion pour redresser la barre ?

Au 17 mars, sur les 5331 agent-es ayant terminé leur parcours d'adhésion au contrat collectif, 95% ont choisi l'option (remarque : il n'y a qu'une option), la moyenne d'âge est de 53 ans (au-dessus de la moyenne d'âge des 3 ministères), 7000 devis sont en cours et plus de 50 000 agent-es ont pris contact. Ce sont les plus âgé-es qui adhèrent mais le tarif a été fixé pour une moyenne d'âge de 47 ans.

Côté MGEN, 800 agent-es consacrent tout leur temps à la prévoyance, la MGEN est actuellement en capacité de répondre aux demandes.

Concernant l'actualisation de l'assiette des cotisations et des prestations, il s'agit d'une démarche individuelle.

FSU informe que le ministère travaille à une possibilité de précompte pour la prévoyance.

La MGEN précise qu'elle n'a pas le droit d'utiliser la DSN.

Concernant l'actualisation des données par les adhérent-es, la MGEN rappelle qu'il faut aussi penser à actualiser ses données personnelles à chaque changement familial, pour actualiser les informations relatives à la clause bénéficiaires du contrat prévoyance (décès, obsèques le cas échéant).

La MGEN a aussi alerté sur les démarches entreprises par la GMF pour le placement de contrats de prévoyance individuelle auprès d'établissement avec diffusion par Pronote.

Elle rappelle aussi l'attention à porter aux jeunes collègues qui peuvent avoir tendance à ne pas se couvrir en prévoyance.

Hervé Moreau et Eric Duflos : nos communications actuelles font aussi largement la promotion du contrat collectif. Dans ce cadre, la possibilité d'accès au contrat aux conditions solidaires est aussi importante car elle permet de faire valoir le caractère solidaire du contrat.

5- Les prestations d'accompagnement social vont-elles pouvoir démarrer dès le 1er mai ? Comment comptez-vous informer les agent-es de l'existence de ces prestations et quelle sera la procédure pour en bénéficier ?

Cela dépendra des décisions qui seront prises prochainement en CPPS. C'est un sujet d'inquiétude car nous sommes déjà au 19 mars et on pourrait avoir besoin de répondre aux situations spécifiques des personnels affiliés dès le 1er mai. La MGEN a accepté d'avancer les fonds pour financer ces actions avant d'avoir reçu les premières cotisations.

FSU : La CPPS du 16 mars a acté les aides.

Concernant la prime de vie chère dans les DROM, les allocations journalières seront effectivement dégressives.

6- Question spécifique sur la Polynésie

La FSU a demandé à avoir une réunion spécifique avec la MGEN et le Ministère pour avancer collectivement et avoir les bonnes réponses.

La MGEN estime que la situation n'est pas acceptable. Elle demande aussi un groupe de travail.

Il y a déjà des actions initiées par la MGEN. Sur la qualité du service téléphonique aussi.