



Prévoyance statutaire et complémentaire des ministères de la transition écologique et de la cohésion des territoires, de la transition énergétique et du secrétariat à la mer (MTECT, MTE, SM)

Ce qui change au 1^{er} janvier 2025

La majorité des organisations syndicales ont signé l'accord interministériel sur la protection sociale complémentaire volet prévoyance.

Qu'est-ce que la prévoyance ?

Elle assure le versement d'un capital décès et une indemnisation temporaire de l'agent dans l'incapacité de travailler dans les cas suivants :

- le congé maladie ordinaire (CMO),
- le congé longue maladie (CLM) pour les fonctionnaires,
- le congé grave maladie (CGM) pour les contractuel·les,
- le congé longue durée (CLD).

La FSU décrypte pour vous les évolutions.

Les avancées de la prévoyance statutaire, prises en charge par l'employeur sans frais pour les agents, sont :

- **La 1^{ère} année** du CLM et du CGM, l'indemnisation est relevée à 100 % du Traitement Indiciaire Brut (TIB) et de la nouvelle bonification indemnitaire ¹ (NBI) et de 33 % des primes et indemnités dites « permanentes » hors primes liées à une sujétion particulière non permanente,
- **les 2^e et 3^e années** du CLM et du CGM, l'indemnisation est relevée à 60 % de la rémunération²,
- **le capital versé aux ayants droit** est porté à 100 % de la rémunération,
- **une rente de 5 %** du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) sera versée aux orphelins jusqu'à 18 ans. Pour ceux poursuivant des études entre 19 et 27 ans et pour les orphelins en situation de handicap quel que soit leur âge, la prime est portée à 15 % du PMSS.

¹ La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) vise à favoriser les emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Elle a pour effet de bonifier l'indice majoré de l'agent bénéficiaire, sans modifier l'indice brut afférent à l'échelon du grade détenu.

² La rémunération est composée de : TIB + NBI + primes et indemnités

Les avancées de la prévoyance complémentaire facultative, sans prise en charge de l'employeur ou presque !

Le décret n°2024-678 du 4 juillet **2024** met en place une protection complémentaire facultative en **Prévoyance** à compter du 1^{er} janvier 2025 qui améliorera très concrètement la situation des agent-es de l'État qui y souscriront.

Cette prévoyance complémentaire facultative proposée par le MTECT/SM sera payée par l'agent avec une participation de 7 € de l'employeur.

Cette prévoyance complémentaire se divise en 3 parties

- une prévoyance complémentaire interministérielle de base,
- 2 options additionnelles qui offrent un taux de couverture améliorée à la seule charge de l'agent-e.

La prévoyance complémentaire interministérielle de base porte :

- La 1^{ère} année : l'indemnisation des CLM et CGM à 100 % de la rémunération,
- La 2^e et la 3^e année : indemnisation des CLM et CGM à 80 % de la rémunération,
- Versement d'un capital décès égal à 100 % de la rémunération.

Les options

- **Option 1** complétera la prévoyance statutaire et la prévoyance interministérielle complémentaire pour porter l'indemnisation de la période à « demi-traitement » à 85 % de la rémunération pour le Congé Maladie Ordinaire (9 mois), le Congé Longue ou Grave Maladie (2 ans) et le Congé Longue Durée (2 ans). L'indemnisation de la période à « Plein traitement » du CLD (3 ans) sera aussi améliorée par l'indemnisation à 100% des primes et indemnités permanentes.
- **Option 2** complétera la prévoyance statutaire et la prévoyance interministérielle complémentaire pour porter l'indemnisation à 100 % de la rémunération pour l'ensemble de la durée du Congé Maladie Ordinaire (1 ans), du Congé Longue ou Grave Maladie (3 ans) et du Congé Longue Durée (5 ans). Il y aura ainsi un maintien quasi-complet de la rémunération pendant la durée temporaire de l'incapacité à travailler de l'agent.

NB : Le maintien de la rémunération est considéré comme quasi-complet car elle peut se composer d'indemnités de sujétions spécifiques qui ne seront pas prises en compte ; par ailleurs, les cotisations sociales qui s'appliquent ne seront pas forcément celles qui s'appliquent sur la rémunération brute, qui, de plus, diffèrent suivant que l'agent-e est fonctionnaire ou contractuel-le.