

# PSC : horizon 2026

## Défendre une logique mutualiste et étendre nos droits

Le SNTRS-CGT, le syndicat CGT de la RECHERCHE PUBLIQUE

**A partir d'avril 2026 entre en application l'accord PSC** (Protection Sociale Complémentaire) qui institue pour l'ensemble des agent·es une mutuelle à adhésion obligatoire. C'est l'extension à la fonction publique de l'obligation de prise en charge par l'employeur du financement de 50% des frais de complémentaire santé, mise en place en 2016. **Enfin les agent·es publics ont les mêmes droits que les salarié·es du privé !** Les résultats du marché PSC viennent d'être rendus publics : **la MGEN, en groupement avec CNP assurances (filiale de la Banque Postale) remporte le marché** et sera la mutuelle de l'ensemble des agents des trois ministères : éducation nationale, enseignement supérieur et recherche, jeunesse et sports.

### Les conséquences des reculs de la sécu

**En matière de santé, la CGT défend le 100% sécu.** Les remboursements, au fil du temps, ne cessent de se multiplier et le reste à charge pour les assurés explose. Aujourd'hui le « ticket modérateur » est de 30%, soit 9€ sur une consultation médicale de 30€! Parallèlement l'offre des assurances complémentaires s'est multipliée : c'est tout un pan du secteur de la santé qui est donné au marché et échappe ainsi aux cotisations des employeurs. La mise en place de la PSC va permettre de **faire contribuer les employeurs publics sur l'ensemble des dépenses de santé des agent.es et de couvrir l'intégralité des personnels.**

### Un soutien critique de la CGT

La CGT assume sa double besogne : défendre l'idéal du 100% sécu et se battre pour améliorer au quotidien les conditions de travail et de santé des personnels. **La CGT a donc signé l'accord PSC au niveau fonction publique et éducation/recherche/jeunesse et sport.** Elle a aussi largement contribué à la négociation et arraché des améliorations pour les personnels.

**Mais le dispositif est loin d'être parfait et doit encore évoluer.**

### La PSC en bref

**Une mutuelle à adhésion obligatoire dès le 1er avril 2026**

**50% du coût de la cotisation des agent.es pris en charge par l'employeur**

**Une logique mutualiste :** « *on reçoit selon ses besoins, on cotise selon ses moyens* » .

Le financement est solidaire en fonction des revenus.

**Une absence de questionnaire de santé**

**Une solidarité intergénérationnelle :** les retraité·es sont inclus·es dans le dispositif

**Un panier de soins de haut niveau :** il intègre une large offre de soin qui est supérieure à celle proposée actuellement par la MGEN avec le contrat « Référence » .

**Un pilotage paritaire :** au sein d'une commission où siègent les représentants des personnels qui fixe les évolutions tarifaires.

# PSC - comment ça marche ?

## Une mutuelle obligatoire ?

Le contrat est à adhésion obligatoire mais quelques cas de dispense existent, notamment quand le contrat collectif de l'employeur du ou de la conjoint·e couvre déjà l'agent·e.

## Montant cotisation d'équilibre\* : 75,4€

\* Cotisation moyenne qui permet un équilibre financier du système / personne



## Simulations cotisations agent·e

Niveau de revenus (salaire brut mensuel)	Cotisation agent·e part forfaitaire	Cotisation agent·e part solidaire	Total cotisation agent·e (hors cotisations additionnelles)
1 300 €	15,08 €	11,31 €	26,39 €
1 600 €	15,08 €	13,92 €	29,00 €
2 500 €	15,08 €	21,75 €	36,83 €
3923 € et +	15,08 €	34,13 €	49,21 €

Les solidarités entre actifs pourraient être améliorées notamment pour intégrer la part des revenus au-delà de 3923 € (plafond de la sécurité sociale en 2025).

De plus, la CGT revendique une participation de l'employeur à hauteur de 70 %.

## Des fonds de solidarité complémentaires

Deux fonds de solidarité viennent compléter le dispositif. Ils sont financés par des cotisations additionnelles des agents sans participation de l'employeur.

### Fonds d'accompagnement social : 2%

permet de financer des actions spécifiques à destination d'agent·es en fonction de leurs ressources et leur état de santé

### Fonds d'aide à destination des retraité·es : 3%

permet de mettre en place une action ciblée pour les retraité·es, notamment la prise en charge de cotisations pour les plus faibles revenus

Niveau de revenus (brut mensuel)	Cotisation fonds social 2%	Cotisation fonds solidarité retraités 3%	Total cotisation agent·e tout compris
1 300 €	0,53 €	0,79 €	27,71 €
1 600 €	0,58 €	0,87 €	30,45 €
2 500 €	0,74 €	1,10 €	38,67 €
3923 € et +	0,98 €	1,48 €	51,67 €

Cotisation des retraité·es et ayants droit

Taux cotisation Montant cotisation

Cotisation min retraité·es	100%	78,05 €
Cotisation max retraité·es	175%	136,59 €
Cotisation conjoint·e actif·ve	110%	85,87 €
Cotisation enfant < 21 ans	45,0%	35,13 €
Cotisation enfant > 21 ans	45,0%	35,13 €

## Retraité·es, enfants et conjoint·es

Les retraité·es ont un an, à réception de l'information, pour adhérer au dispositif. A partir d'avril 2026, les nouveaux retraité·es disposeront du même délai pour faire leur choix.

Les conjoint·es des actif·ves et les enfants des bénéficiaires peuvent également être affilié·es au régime.

La cotisation retraité est progressive jusqu'à 75 ans  
La cotisation est gratuite à partir du troisième enfant

# PSC : comment ça marche ?

## Un panier de soins assurant une couverture de haut niveau

Le panier de soins de l'offre PSC est identique pour l'ensemble de la fonction publique d'Etat. C'est un panier de soins de haut niveau, comparable à de bonnes mutuelles du privé et supérieur à l'offre MGEN Référence sur l'ensemble des postes. C'est d'ailleurs la CGT qui a proposé ce panier dans la négociation interministérielle.

La CGT a cependant souhaité améliorer encore l'offre dans la négociation sur nos trois ministères. La DGAFP a refusé tout écart avec le panier de soins interministériel. Ce n'est donc que par le biais des options que l'offre a pu être négociée à la hausse.

### Détails du panier de soins et des options 1 et 2

comparatif MGEN-Référence / PSC

Flasher le qr-code



## Deux options facultatives

Coût option	Option 1	Option 2
<b>Adulte</b>	7,23 €	30,33 €
Participation employeur	3,62 €	5 €
<b>Coût à charge de l'agent·e</b>	<b>3,62 €</b>	<b>25,33 €</b>
Enfant 1 - 50%	3,62 €	15,17 €
Enfant 2 - 25% <i>gratuites à partir du troisième enfant</i>	1,81 €	7,58 €

Le panier de soins de l'offre PSC peut être complété par deux options.

Elles améliorent l'offre mais leur coût est principalement à la charge de l'agent·e. **La participation de l'employeur est limitée à 50% du prix des options dans la limite de 5€.** L'option 2 inclut automatiquement l'option 1.

**La CGT revendique l'intégration de l'option 1 dans l'offre de base avec prise en charge par l'employeur de 50 %.**

## Et la prévoyance dans tout ça ?

Les mutuelles historiques de fonctionnaires proposent traditionnellement une offre couplée santé / prévoyance. Le versant santé de la mutuelle couvre la maladie (consultations, soins, hospitalisation, médicaments...). La prévoyance couvre les aléas de la vie (invalidité, incapacité et dépendance, décès) : c'est la prévoyance qui prend notamment le relai lors du passage à demi traitement après 3 mois d'arrêt maladie.

Or la DGAFP a choisi de dissocier santé et prévoyance. L'appel d'offres lancé par le ministère ne concerne donc que la santé. **Un appel d'offres « Prévoyance » va suivre mais le dispositif ne sera pas obligatoire. L'employeur participera à hauteur de seulement 7€.** Si cette offre est peu choisie par les agent·es, cela va mécaniquement la renchérir car il y aura moins de mutualisation du risque. **C'est un énorme échec du dossier qui va faire largement reculer la qualité de la couverture des risques pour les agent·es.**

## Prévoyance, un périmètre remodelé

L'accord fonction publique sur la Prévoyance inclut des modifications statutaires qui renforcent les droits des agents et la couverture des risques par l'État. Le régime des congés longue maladie est amélioré : les agent·es bénéficieront ainsi d'une couverture à hauteur de 100 % de leur rémunération indiciaire et 33% de leurs primes la première année. Les deux années suivantes, les agent.es toucheront 60 % de leur rémunération initiale. Les garanties en invalidité d'origine non professionnelle sont aussi améliorées (versement d'une prestation compensatoire, suppression de la mise en retraite pour invalidité). **Mais ces avancées sont loin de couvrir tous les risques. La CGT continue à revendiquer un couplage Santé/ Prévoyance.**

### Tarifs : comparer le comparable

On considère que la prévoyance représente 40% du coût d'une complémentaire couplée santé / prévoyance. Les mutuelles historiques de fonctionnaires proposent des offres couplées santé + prévoyance, elles paraissent ainsi plus élevées au regard des offres ne couvrant que la santé.

# L'avis de la CGT

## Restons vigilants !

Les accords PSC sont un progrès parce qu'ils actent la participation des employeurs à la complémentaire santé. Le système avance sur le chemin d'une meilleure socialisation des risques mais il reste beaucoup à parcourir. Les accords aboutissent aussi, ministère par ministère, à **des appels d'offres qui peuvent offrir au secteur lucratif de l'assurance des pans entiers de marché qui lui échappaient jusqu'ici**. Ainsi au ministère de l'écologie, c'est la start up « Alan » qui a remporté le marché avec une offre Tech 100% en ligne ! Pour nos trois ministères, seule la MGEN, en partenariat avec CNP Assurances, a candidaté et a logiquement remporté l'appel. C'est une victoire pour le secteur mutualiste non lucratif mais le marché doit être renouvelé tous les 6 ans. La CGT veillera à maintenir des critères stricts d'implantations physiques, de réseau de centres de soins et de d'accompagnement social pour les bénéficiaires.

## Des tarifs prévus pour 2026 en demi-teinte

Notre marché PSC représente un socle de 1.4 millions de bénéficiaires et pourrait aller jusqu'à 3 millions en incluant les retraité·es et les ayants droit. Un tel volume devrait permettre une mutualisation maximale du risque et donc tirer les tarifs vers le bas. **Or les tarifs proposés par la MGEN et CNP sont dans la fourchette haute des offres, par rapport aux autres ministères**. Paradoxalement la taille de nos ministères nous dessert. En effet, l'opérateur doit calculer au plus près les risques à couvrir et toute marge d'erreur sur des millions de bénéficiaires peut entraîner des coûts astronomiques. Cependant, **l'accord ne permet pas à l'opérateur d'empocher des bénéfices**. En cas d'excédent, ce dernier sera réinjecté dans le dispositif. La CGT est présente à la commission paritaire de pilotage et de suivi, elle y défendra les intérêts des agent.es.

## ENSEMBLE, EXIGEONS...

### Le couplage santé / prévoyance

Une hausse de la participation Employeur à 70%

Une intégration de l'option 1 dans le panier de soins de base

Le dé plafonnement de l'assiette de revenus pour faire contribuer les hauts salaires à la solidarité

La suppression de la part forfaitaire agent pour un maximum de solidarité

Une offre prenant mieux en compte la situation financière des foyers mono-parentaux

## Et à terme : le 100% sécu !

*La santé n'est pas une marchandise et doit sortir du marché. L'ensemble des risques doivent être couverts via la sécurité sociale, grâce aux cotisations sociales. Nous restons fidèles à l'héritage du Conseil National de la Résistance qui a su bâtir un système de solidarité dans une économie exsangue à la sortie de la guerre.*

***A l'heure où les profits explosent, la solidarité devrait être facile à financer !***