



dimanche 8 mars 2026

## PSC "prévoyance" MGEN

*Tout savoir sur contrat "individuel" ou "collectif" ?*



A l'approche de l'échéance de fin des contrats individuels (1er mai 2026), il est important d'avoir tous les éléments qui vous permettront de comprendre les enjeux, le calendrier du déploiement et les tableaux des garanties des deux contrats "prévoyance" (individuel et collectif) de la MGEN avec quelques exemples de tarifs.

Vous trouverez également un **tableau général comparatif** des principales offres de prévoyance.

---

## Ce qu'il faut savoir...

- Au 1er mai 2026, fin des anciens contrats individuels MGEN en santé et en prévoyance pour ceux qui auront basculé vers la PSC Santé du ministère.
- Les agents qui n'ont fait aucune démarche se retrouveront sans contrat prévoyance puisqu'il est facultatif.
- Il n'y aura donc plus de prévoyance sans adhésion à un contrat de la part de l'agent (individuel ou collectif)

**ATTENTION** : La MGEN invite pourtant à envoyer les coordonnées bancaires (SEPA) de façon à ce que les agents soient couverts en prévoyance en cas de retard de mise en place de la couverture prévoyance collective (prévu d'ici fin mars) !

- Ces mails ne sont censés être adressés qu'aux adhérents MGEN actuels
- L'envoi de ces coordonnées valide l'adhésion à un nouveau contrat "individuel", même si cela n'est pas explicite dans leur communication. Ce contrat se veut la continuité de celui en place actuellement dans la complémentaire santé MGEN et ne correspond pas au contrat "collectif" négocié avec le ministère de l'Education nationale et ouvrant droit à la participation de 7€/mois de l'Etat !
- L'agent pourra passer au contrat "collectif" si c'est son choix, mais pourra également rester sur le nouveau contrat "individuel"
- Aucun questionnaire santé n'est prévu pendant les six premiers mois pour les agents n'ayant pas de contrat prévoyance. L'agent aura donc six mois pour adhérer sans questionnaire santé. Après 6 mois, l'agent sera soumis à un questionnaire médical pouvant entraîner une sur-cotisation et/ou une exclusion de certaines pathologies.
- Pour les agents ayant déjà un contrat prévoyance au 1er mai 2026, ce délai passe à maximum un an après la mise en place de la prévoyance collective soit jusqu'au 30/04/2027.

**Pour bien comprendre**

Je transmets mes coordonnées bancaires



J'adhère au contrat individuel MGEN Prévoyance à partir du 1<sup>er</sup> mai 2026 (détails ci-après).

*Je pourrai quand même faire les démarches pour adhérer au contrat collectif si je le souhaite avant le 1<sup>er</sup> mai 2026.*



**ET APRES ?**

- Je peux résilier le contrat individuel à tout moment
- Je peux **passer au contrat collectif MGEN Prévoyance sans passer par le questionnaire de santé (jusqu'au 30 avril 2027)**.

Je ne transmets pas mes coordonnées bancaires



A partir du 1<sup>er</sup> mai 2026, le contrat actuel SANTE-PREVOYANCE est résilié.

**Je ne suis plus couvert par la prévoyance MGEN.**



**ET APRES ?**

- Si je veux être couvert, je dois adhérer à un contrat individuel ou collectif.
- Si je souhaite adhérer au contrat collectif prévoyance MGEN sans passer par le questionnaire de santé, je dois adhérer dans les 6 mois après la mise en place de la prévoyance collective.

la MGEN sollicite déjà tous ses adhérents pour obtenir le mandat SEPA permettant de basculer sur le contrat collectif. C'est une pratique commerciale "agressive", voire déloyale...

Le SNUDI FO 13 vous conseille d'attendre le mail dans votre boîte académique qui vous invitera à souscrire pour le contrat "collectif". C'est à ce moment-là que vous pourrez choisir le contrat et les options qui correspondent le mieux à vos besoins.

---

## Comment adhérer au contrat "collectif" MGEN ?

**Quatre phases principales :**

**1/ La proposition du contrat aux agents :**

Envoi sur l'adresse de messagerie professionnelle par les services gestionnaires des messages proposant aux agents d'adhérer à l'offre PSC en prévoyance (entre le 2 et le 31 mars). Avec le numéro d'appel permettant de joindre les conseillers MGEN : 09 72 72 16 17 (même numéro que pour affiliation santé).

**2/ L'accompagnement téléphonique et la demande de devis auprès d'un conseiller de la MGEN**

**3/ L'adhésion au contrat "collectif" (exclusivement en ligne, sur l'espace**

individuel MGEN)

**4/ L'entrée en vigueur de la couverture en prévoyance** pour l'agent qui a souscrit au contrat collectif est le 1er jour du mois suivant la souscription.

L'agent peut donc souscrire au contrat collectif PSC en prévoyance jusqu'à l'avant-dernier jour du mois précédant la date d'effet du contrat en prévoyance. **Exemple : le 29 avril 2026 pour le 1er mai 2026**

## Les différents contrats de la MGEN

| Prévoyance « individuelle »                              |  |  |  |
|--|--|--|--|
| Risques  |  | Prévoyance Sérénité  | Prévoyance Confort   |
| <b>INCAPACITE</b>  | <i>Versement d'allocations journalières</i>  | 75% <sup>(1)</sup>   | 85% <sup>(1)</sup>   |
| <b>INVALIDITE - Versement d'une rente</b>                | <i>Pour les agents mis en retraite pour invalidité. Versement d'une rente jusqu'à 70 ans puis versement d'un capital</i> | Invalidité Permanente Totale (IPT) 70 % <sup>(2)</sup>           |  |
|  | <i>Pour les agents reconnus en invalidité. Catégories 1/2/3 Versement d'une rente jusqu'à l'âge légal de la retraite</i> | Invalidité Permanente Partielle (IPP) 2/3 de 70 % <sup>(2)</sup> |  |
| <b>INVALIDITE - Versement d'une rente</b>                | <i>Pour les agents reconnus en invalidité. Catégories 1/2/3</i>  | Invalidité Permanente Totale (IPT) 75 % <sup>(2)</sup>           | Invalidité Permanente Totale (IPT) 80 % <sup>(2)</sup>           |
|  | <i>Versement d'une rente jusqu'à l'âge légal de la retraite</i>  | Invalidité Permanente Partielle (IPP) 2/3 de 75 % <sup>(2)</sup> | Invalidité Permanente Partielle (IPP) 2/3 de 80 % <sup>(2)</sup> |
| <b>DECES ou PERTE TOTALE ET IRREVERSIBLE D'AUTONOMIE</b> | <i>Versement d'un capital</i>  | 100% <sup>(3)</sup>  | 100% <sup>(3)</sup>  |
| <b>MALADIES GRAVES ET REDOUTEES</b>                      | <i>Versement d'un capital</i>  | 2 000 €  | 2 000 €  |

<sup>(1)</sup> Sous déduction des ressources (montant mensuel brut versé en cas d'arrêt de travail par l'Administration ou la Sécurité sociale et éventuellement par tout autre organisme complémentaire).

<sup>(2)</sup> Sous déduction de toutes ressources perçues pendant l'invalidité. Pour les fonctionnaires mis en retraite pour invalidité, le taux de couverture est

<sup>(3)</sup> En % du salaire annuel de référence.

**Prévoyance « collective »**

| Risques  |                                       | Garanties STATUTAIREs   | SOCLE 0,95%  | OPTION 0,63%   |
|--|---------------------------------------|---|--|----------------|
| I<br>N<br>C<br>A<br>P<br>A<br>C<br>I<br>T<br>E | CLM/CGM                               | 1 an à 100% + 33% des indemnités <sup>(1)</sup>   |  |                |
|  |                                       | 2 ans à 60% + 60% des indemnités  | Complément 80%   |                |
|  | CMO                                   | 3 mois à 90%  |  |                |
|  |                                       | puis 9 mois à 50%   |  | Complément 80% |
|  | CLD                                   | 3 ans à 100%  |  |                |
|  |                                       | 2 ans à 50%   |  | Complément 80% |
| I<br>N<br>V<br>A<br>L<br>I<br>D<br>I<br>T<br>E | Période disponibilité pour invalidité | 50 %<br><b>Attention en discussion</b>  |  | Complément 80% |
|  | Invalidité                            | Mise à la retraite d'office remplacée par rente   |  |                |
|  |                                       | 40% pour invalidité cat.1<br>70% pour invalidité cat.2  | 50% pour invalidité cat.1<br>80% pour invalidité cat.2 |                |
|  |                                       | 70% pour invalidité cat.3 majorée de 40%  | 80% pour invalidité cat.3 majorée de 40%               |                |
| D<br>E<br>C<br>E<br>S                          | Versement d'un capital                | 1 an de rémunération brut à l'indice  | Doublément du capital                                  |                |
|  | Rente mensuelle éducation             | 5% du plafond sécu <sup>(2)</sup> pour enfant de 18 à 26 ans<br>15% du plafond sécu <sup>(2)</sup> pour enfant de 18 à 26 ans |  |                |

<sup>(1)</sup> Indemnités pérennes rattachées au statut

<sup>(2)</sup> Plafond mensuel Sécurité social 4005 euros => soit 200,25 € pour 5% et 600,75 € pour 15%

## Comparatif tarif selon votre âge et votre revenu brut

| Quelques exemples               | Prévoyance « individuelle » |                        | Prévoyance « collective » |                       |
|---------------------------------|-----------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|
|                                 | « Offre Sérénité »          | « Offre Confort »      | « Socle »                 | « Option »            |
| Personnel à 62 %<br>1174€ brut  | 0,80%<br>9,39 €/mois        | 1,53%<br>17,96 €/mois  | 0,95%<br>11,15 €/mois     | 1,58%<br>18,55 €/mois |
| Personnel 26 ans<br>2294€ brut  | 0,29%<br>6,65 €/mois        | 0,63%<br>14,45 €/mois  | 0,95%<br>21,79 €/mois     | 1,58%<br>36,25 €/mois |
| Personnel 38 ans<br>2450€ brut  | 0,62%<br>15,19 €/mois       | 1,24%<br>30,38 €/mois  | 0,95%<br>23,28 €/mois     | 1,58%<br>38,71 €/mois |
| Personnel 57 ans<br>3 313€ brut | 1,52%<br>50,36 €/mois       | 2,85%<br>94,42 €/mois  | 0,95%<br>31,47 €/mois     | 1,58%<br>52,35 €/mois |
| Personnel 59 ans<br>3 313€ brut | 1,80%<br>59,63 €/mois       | 3,37%<br>111,65 €/mois | 0,95%<br>31,47 €/mois     | 1,58%<br>52,35 €/mois |

Exemple de calcul : Personnel 26 ans : Offre sérénité = 2294 x 0,29 % = 6,65 €/mois

## L'avis du SNUDI FO 13

Il relève de votre **propre choix**, compte tenu de votre situation actuelle (âge, santé, famille...), de vos besoins et de vos moyens financiers, de

faire votre choix en fonction des offres proposées par la MGEN et les autres organismes de prévoyance.

**Renseignez-vous sur les tarifs des différents contrats**, leur évolution dans le temps (pour les contrats individuels) comme sur les niveaux de garanties. Les variations peuvent être significatives.

Ce qui est sûr, c'est que si vous recherchez des meilleurs taux de couverture, il faudra souscrire une option.

**A notre niveau, nous estimons que l'offre MGEN "collective" avec "Option" est un bon rapport qualité de couverture/prix.**

Nous vous proposons ci-dessous un **tableau comparatif** des autres prestataires qui proposent déjà des contrats prévoyance"

| <b>CONTRATS PRÉVOYANCE : COMPAREZ LES OFFRES !</b><br>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   |
| <b>Modalités de souscription</b>  | 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.                          |   |
| <b>Disponibilité</b>  | À partir de mars 2026   |                              | Dès à présent  |                      | Dès à présent   |   | Dès à présent  |   |
| <b>Participation employeur</b>  | Forfaitaire : 7 €   |                              | Non  | Non                  | Non   | Non   | Non  |   |
| <b>Assiette de cotisation</b>   | Rémunération brute globale (indiciaire + indemnitaire)  |                              | Revenu mensuel brut (total colonne BP « à ajouter »)   |                      | Salaire de référence brut + indemnité de résidence + NBI<br>N'intègre pas les primes, heures supplémentaires, ou autres indemnités. |   | Brut indiciaire + NBI<br>En option : possibilité d'intégrer primes et indemnités |   |
| <b>Taux</b>   | 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                         |   |
| <b>Règles statutaires Fonction publique</b>   | <b>GARANTIES :</b>  |                              |  |                      |   |   |  |   |
|   | <b>1-Incapacité</b>   |                              |  |                      |   |   |  |   |
| 3 mois à 90 %<br>9 mois à 50 %  | C.M.O.  | x                            | 80 %   | 75 %                 | 85 %  | 75 %  | 80 %   | 100 % du net  |
| 1 an à 100 %<br>+ 33% des indemnités<br>2 ans à 60 %<br>+ 60% des indemnités  | CLM<br>CGM  | 80 %                         | x  | 75 %                 | 85 %  | 85 %  | 90 %   | 100 % du net  |
| 3 ans à 100 %<br>(dont CLM année 1)<br>2 ans à 50 %   | CLD   | x                            | 80 %   | 75 %                 | 85 %  | 75 %  | 80 %   | 100 % du net  |
|   | <b>2-Invalidité</b>   |                              |  |                      |   |   |  |   |
| 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 (74 000 € 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 1800 <sup>e</sup> jour d'interruption de travail (en comptant les périodes rémunérées à 100 %) |
| 1 an de rémunération brute à l'indice détenu  | <b>3-Décès</b>  | 1 an de rémunération         | x  | 100 %                | 100 %   | 85 %  | 100 %  | 1 000 € (7 400 € garantis jusqu'à 70 ans si adhésion avant 50 ans)  |
|   | <b>4-Autres</b>   |                              |  |                      |   |   |  |   |
| 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.<br>15 % du PMSS, de 18 ans à 26 ans.  | Rente éducation   | x                            | x  | x                    | x   | Non-incluse<br>Représente un % de la dernière assiette 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 corporels causés involontairement à des tiers dans le cadre de son activité<br>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   |

**FO rejette toujours l'accord du 8 avril 2024 qui instaure la PSC**

Le gouvernement cherche à imposer un système assurantiel où l'accès des collègues aux prestations sera fonction de leurs moyens financiers, contre les droits collectifs assurés par la sécurité sociale financée par les cotisations.

C'est pourquoi la FNEC FP-FO continue de dénoncer l'accord du 8 avril 2024 (applicable car toujours majoritaire et signé par toutes les organisations syndicales sauf la FNEC FP-FO)

[Voir tout notre dossier ICI](#)



---

**C'est le moment de renouveler votre Adhésion 2026 (si ce n'est pas déjà fait !)**

**C'EST NOUVEAU!**

en une seule fois :

[Cliquez ICI pour adhérer en ligne !](#)

## Télécharger le bulletin 2026



**Le syndicat ne peut pas fonctionner sans la solidarité de ses adhérents. Sans syndiqués, pas de syndicat ! Sans syndicat, plus de droits !**

RAPPEL : Vous recevrez votre reçu fiscal en janvier 2027 et vous pouvez **déduire 66% de votre cotisation** dans votre déclaration d'impôt 2027 (sur les revenus 2026)

Plus que jamais, nous vous appelons à se regrouper pour s'informer, se défendre, s'organiser. Plus nous serons nombreux, plus nous aurons de forces pour défendre nos droits individuels et collectifs face à cette entreprise de destruction de l'Ecole de la République.

---



Vieille Bourse du travail  
Place Léon Jouhaux  
CS 20540 13232 Marseille Cedex 01  
Tél : 04.91.00.34.22 / 07.62.54.13.13  
email : [contact@snudifo13.org](mailto:contact@snudifo13.org)

[Se désabonner](#) | [Gestion de l'abonnement](#)

Ajoutez votre adresse postale ici !