

Fonctions publiques : entre colère et inquiétude

Nous avons enfin un ministre de la Fonction publique depuis le 8 février. Il aura fallu attendre près d'un mois, depuis la nomination de Gabriel Attal en tant que Premier ministre début janvier, pour que les 5,6 millions d'agents publics aient à nouveau un interlocuteur alors que les dossiers urgents s'accumulent avec, en haut de la pile, la question salariale. D'ici à la fin du mois, une intersyndicale doit décider d'une mobilisation si l'exécutif continue de faire la sourde oreille.

À quand les mesures en matière de pouvoir d'achat ?

Les organisations syndicales attendent des mesures fortes en matière de pouvoir d'achat qui permettraient de mieux faire face à l'inflation. Les dernières hausses du point d'indice des fonctionnaires (3,5 % en juillet 2022 et 1,5 % en juillet 2023) sont loin d'être à la hauteur. La perte de pouvoir d'achat des agents est donc importante. À l'instar de ce qui se passe dans le secteur privé, on assiste à une smicardisation des traitements : de plus en plus d'agents voient leur rémunération rattrapée par la hausse du Smic.

Pour la CFDT, il est impératif que l'État annonce une revalorisation générale des traitements. L'année 2024 ne peut pas être une année blanche alors que l'inflation est toujours forte. « Or, actuellement, les discussions sont au point mort, explique Mylène Jacquot. Le Président a évoqué, lors de sa grande conférence de presse, qu'il allait mettre en place une rémunération au mérite tandis que les organisations syndicales

attendent une mesure générale pour tous les agents. » Cette absence de dialogue devient si problématique que les organisations syndicales ont prévu de se réunir à la fin du mois pour décider d'une possible mobilisation en mars.

60 000 postes vacants faute de candidats

Outre cette mesure générale sur les salaires, la CFDT attend que s'engagent enfin des discussions approfondies à propos des carrières et rémunérations. Un agenda social avait déjà été esquissé avec le précédent ministre en vue de cette loi « historique », reste à savoir si les discussions vont reprendre avec les mêmes acteurs ou s'il faudra repartir de zéro. « Le timing est de plus en plus inquiétant, analyse Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonction publique. Le risque est de voir l'exécutif légiférer dans la précipitation, sans prendre le temps de la concertation avec les organisations syndicales. »

À l'heure où les fonctions publiques souffrent d'un manque d'attractivité, où 60 000 postes sont actuellement vacants faute de candidats, les agents attendent un plan ambitieux. Un plan à même de répondre à leurs attentes en termes de déroulement de carrière, de sens de leur métier et de service rendu à la population. « Il faut sortir d'une simple gestion budgétaire à court terme, insiste Mylène Jacquot. Les agents en poste comme les jeunes qui s'apprêtent à rejoindre la fonction publique doivent pouvoir se projeter à long terme. »

Avec un taux de chômage historiquement bas dans notre pays, la fonction publique est confrontée, en matière de recrutement, à des tensions qu'elle ne connaissait pas jusqu'à présent. Dans certains métiers, la situation devient extrêmement problématique – comme à l'Éducation nationale, où la sortie de la nouvelle ministre au sujet des professeurs non remplacés a mis le feu aux poudres. « Nous avons toujours eu du mal à

recruter dans certains métiers mais c'est la première fois que nous sommes confrontés à une telle pénurie, déplore Mylène Jacquot. Longtemps cachée par un chômage élevé qui poussait les candidats vers les concours publics, la question de l'attractivité des métiers publics est aujourd'hui centrale. Le gouvernement doit l'entendre. »

Au niveau du MASA, le problème d'attractivité concerne dorénavant tous les métiers et toutes les régions de France. Interpellée à de nombreuses reprises par la CFDT en 2023, la secrétaire générale du MASA en a fait un chantier prioritaire pour 2024. Un premier groupe de travail fin décembre dernier a permis de faire le point sur les questions en débat (voir notre article sur l'attractivité [ici](#))

Une fonction publique fragilisée

Les agents ont aujourd'hui le sentiment de ne pas être reconnus dans leur métier et leur mission. L'absence de ministre a finalement agi comme un révélateur. « Où est passée la fonction publique ? renchérit Ingrid Clément, secrétaire générale de la CFDT-Interco (Intérieur, Justice, Affaires étrangères et collectivités locales). Les agents aiment leur métier, aiment le service public et répondent présent quand on a besoin d'eux. En retour, ils attendent de la considération. Les primes individuelles au mérite ne peuvent être une réponse. »

Secrétaire confédérale chargée des fonctions publiques à la Confédération, Nouria Narrimane Rebotti résume le sentiment général. « En ce début d'année, les fonctionnaires ont le sentiment d'être une nouvelle fois la cinquième roue du carrosse, de ne jamais être une priorité. La fonction publique, à laquelle sont attachés tous les Français, est aujourd'hui fragilisée. »

Par Jérôme Citron

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

Fiches statutaires actualisées suite à la revalorisation indiciaire du 1er janvier 2024

Dans la collection *Les Fiches pratiques du SPAgri*, nos fiches statutaires délivrent, pour chaque corps, les différents grades et leur échelonnement indiciaire.

Calendrier des payes et des pensions 2024

Calendrier prévisionnel 2024 des dates de paiement des payes et des pensions des fonctionnaires et retraités de l'État.

Le versement effectif peut varier d'une journée selon les établissements bancaires.

[calendrier_paye_des_fonctionnaires_2024](#)

GT attractivité du 12 décembre 2023 : Un enjeu majeur pour le MASA

L'attractivité : Constats, axes d'amélioration sur le recrutement, la rémunération, le déroulement de carrière

Le GT s'est réuni le 12 décembre sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Frédéric Laloy et Stéphanie Clarenc.

Lorsque la CFDT échange avec les agents sur le terrain, l'attractivité revient régulièrement comme un enjeu majeur pour l'avenir du ministère ainsi que l'amélioration des conditions de travail.

Comment en est-on arrivé à cette situation ?

Les réformes qui s'enchaînent, la réduction des effectifs constatée depuis des années et les crises qui se multiplient font qu'aujourd'hui, les agents se retrouvent soit avec une

charge de travail démesurée, soit sur des missions qui s'accumulent et qui évoluent rapidement, voire parfois dans les deux cas de figures ! Dans ce contexte, il n'est plus question de prendre du recul, de monter en compétence et de développer de l'expertise, encore moins de réaliser un travail de qualité. Perte de sens et démotivation deviennent omniprésents, sans compter les burn-out qui se multiplient... Les agents en arrivent à la conclusion qu'il est préférable de quitter leur poste pour leur bien-être mais force est de constater que les candidats ne se bousculent pas pour les remplacer. Du coup, ce sont les agents en place qui doivent pallier à ces postes restés vacants. C'est le double effet « kiss-cool » dans cette période où il y a pénurie et concurrence sur de nombreux profils métiers : informaticiens, vétérinaires, ingénieurs, techniciens, gestionnaires, enseignants, ...

L'horizon est bien sombre... et l'attractivité devient la seule lumière au bout du tunnel mais à condition de traiter ce sujet au sens large et en faisant preuve d'innovations. Les agents et la CFDT comptent bien se saisir de ce sujet primordial pour l'avenir de notre ministère.

Dans un tel contexte, nos réflexions s'articulent autour de 4 axes car s'il est important d'être attractif pour recruter, faut-il ensuite être capable de fidéliser et de conserver les nouvelles recrues. Et là aussi, l'enjeu est énorme et l'un ne va pas sans l'autre !!!

Axe 1 : le recrutement

Le recrutement est une étape importante où il faut innover pour attirer nos futures recrues ayant les compétences attendues. Ces innovations portent sur :

▪ **La création d'un site de recrutement avec la liste des postes ouverts à la mobilité à jour**

Depuis de nombreux mois, la CFDT réclame un site de recrutement propre au MASA afin de publier les fiches de poste et permettre une **recherche plus ergonomique** (par catégorie, localisation, domaine de compétence, cotation du poste, ...).

L'objectif est également d'y retrouver et consulter des **fiches de poste plus attractives**, moins contraintes par le formalisme aujourd'hui imposé et permettant d'indiquer tous les éléments susceptibles de déclencher une candidature (sens des missions, salaires, fourchette indiciaire pour les contractuels, primes rifseep, cotation des postes, ...) et enfin un **outil de candidature simplifié** qui permet de dématérialiser la candidature et de pré-remplir en ligne les éléments à communiquer.

Le SRH indique que le site de recrutement est en cours de développement. Il est effectivement prévu d'y mettre des fiches de postes attractives. La mention d'informations sur les éléments financiers est en réflexion. La mise en place d'un outil de candidature simplifié est prévue mais dans un second temps.

Le SRH se dit ouvert aux propositions des OS et se dit prêt à partager sur ce sujet pour faire évoluer le site et le rendre attrayant pour les candidats.

Dans l'attente de ce site, vous avez la possibilité de consulter les notes de service avec les postes en cours de recrutement sur notre site : <https://www.spagri.fr/> (rubrique à droite : « mobilité au fil de l'eau »)

▪ **Concours : il faut les encourager avec des modalités plus modernes**

Pour la CFDT, il est important de favoriser et de rendre attractif nos concours de la fonction publique où pour certains secteurs d'activité, il y a plus de places que de candidats ou encore beaucoup de désistements entre la candidature et la titularisation.

Tout d'abord, la CFDT demande de favoriser les concours nationaux à affectation locale pour éviter les refus de poste liés à la localisation géographique, encore trop nombreux. Actuellement, cette option est développée pour les TSMA mais il faudrait le généraliser aux autres corps du MASA.

Ensuite, notre ministère a obtenu un concours spécifique MASA pour les attachés, c'est une avancée mais il faudrait en augmenter la fréquence et ouvrir cette possibilité à d'autres corps où il y a des besoins importants (SA, IAE, ISPV, IPEF enseignement, ,...).

Enfin, les épreuves pourraient être plus modernes, plus proches de la réalité terrain et permettre plusieurs choix de sujets afin de ne pas décourager les candidats.

De même, les modalités d'accès aux postes pourraient être revus et la CFDT souhaiterait revoir la possibilité de déprécarisation pour permettre aux agents de devenir fonctionnaire sans passer par les concours classiques avec les contraintes afférentes (formation, liste de poste restreinte,...) qui en découragent plus d'un.

Le SRH précise que sur ces sujets, il n'a pas la main et est en attente des décisions qui pourraient être prises dans le cadre de la loi attractivité de la fonction publique qui devrait être publiée début 2024.

Concernant le concours spécifique des attachés, il s'agit d'un concours interministériel pour lequel le nombre de places attribuées au MASA n'évolue pas d'une année sur l'autre. Le nombre de places attribuées ne permet pas de compenser les

départs à la retraite, c'est la raison pour laquelle le MASA a pu obtenir ce concours spécifique.

▪ **Une rémunération attractive**

Pour la CFDT, la rémunération est un enjeu important d'attractivité tout comme une bonne cotation des postes pour un parcours professionnel tenant compte des responsabilités et de l'expertise. Toutefois, une rémunération attractive à elle seule n'est pas suffisante, il est tout aussi important de la combiner avec le sens au travail, la qualité de vie au travail, ...

Conscient de cette difficulté de recruter du fait d'une rémunération peu attractive, le SRH a **procédé à une revalorisation des contractuels** (voir notre [article](#)) et envisage en 2024 une revalorisation de l'IFSE pour les titulaires du MASA (voir notre [article](#))

A ce stade, tous les éléments chiffrés sur ces revalorisations n'ont pas été mis à disposition par le SRH. Toutefois les premiers éléments montrent une disparité importante selon les domaines d'activité avec une forte augmentation pour les secteurs dans lesquels il est difficile de recruter et une bien moindre revalorisation dans les autres secteurs. Cette forte disparité risque d'avoir pour effet de démobiliser, voire faire partir les agents peu revalorisés vers d'autres employeurs.

Comme l'indique la CFDT, notamment dans le compte rendu du GT Rifssep (voir notre [article](#)), elle réclame a minima le même pourcentage d'augmentation de l'IFSE que pour les autres corps du MASA. La hausse des primes doit s'appliquer, pour tout le monde, vers le haut et de façon équitable... Il en va de l'attractivité de ces postes pour les futurs candidats.

▪ **Des avantages du MASA à mettre en avant !**

Le MASA présente des avantages comme l'ASMA, la mise en place de la PSC,... ou comme l'obtention du label égalité-diversité. La CFDT propose de prévoir un kit reprenant les avantages offerts au MASA ainsi que les dispositifs mis en œuvre pour les communiquer en amont à de futurs candidats et ainsi augmenter leur intérêt à rejoindre le MASA.

*Parmi les avantages du MASA, il est important de ne pas oublier le **nombre de jours de congés, qui s'avère** souvent largement plus élevé que dans le privé, qui ceci est sans aucun doute un facteur attractif permettant d'obtenir un équilibre vie professionnelle / vie privée satisfaisant.*

La CFDT insiste également sur la mise en place des tickets restaurant qui pourraient améliorer l'attractivité de notre ministère.

Axe 2. Parcours professionnel et déroulement de carrière

Si la communication de toutes les informations liées à un poste ouvert au recrutement est importante, il en est de même de pérenniser le recrutement en proposant un parcours professionnel et un déroulement de carrière répondant aux attentes des candidats.

Pour ce faire, la CFDT propose de mener les actions suivantes :

– Revoir les taux pro pro pour un déroulement de carrière plus attractif

– Développer les examens professionnels pour obtenir des avancements

– Mettre en place des plans de requalification de C à B et de

B à A

– Valoriser l'expertise technique par l'IFSE, la cotation du poste et les promotions

Favoriser les détachements et proposer un traitement équitable pour ces derniers

Développer la déprécarisation pour les contractuels afin de leur donner une perspective attractive de devenir fonctionnaire

– Etre pro-actif pour proposer des formations diplômantes ou permettant une certification qui pourront être valorisées par la suite dans le déroulement de carrière et permettre à l'agent de rester à jour dans son domaine de compétence.

La CFDT insiste sur les parcours professionnels attractifs qui peuvent faire la différence. Aujourd'hui, trop nombreux, sont les agents qui sont bloqués dans leur parcours professionnel et ne peuvent prétendre à une promotion et ce, alors qu'ils exercent déjà les missions de la promotion recherchée ou encore parce qu'ils ont fait le choix de l'expertise et pas du management.

La CFDT rappelle que le protocole PPCR précise le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories et que ce principe guidera la fixation des taux d'avancement. Avec les taux pro pro-actuels, nous sommes loin du compte et l'attractivité de notre ministère en dépend.

Sur la plupart de ces propositions, le SRH indique ne pas avoir la main ni la compétence administrative pour y répondre.

Pour la CFDT, cette réponse du SRH est un peu trop facile car le MASA est aussi en mesure de faire remonter ces propositions en interministériel ou à la DGAFP afin qu'elles soient a minima discutées et au mieux intégrées dans les

futures mesures inscrites dans la loi de l'attractivité de la fonction publique.

Axe 3 : Qualité de vie au travail – Fidélisation

Pour fidéliser une nouvelle recrue, il est primordial de lui offrir un cadre de travail de qualité qui s'articule pour la CFDT autour :

- ***d'une culture managériale attractive***

La culture managériale passe par une aptitude essentielle du manager, aussi importante que sa connaissance métier ou ses compétences techniques pour s'adapter aux différents enjeux qui évoluent rapidement.

Dans le cadre de cette culture managériale, il est important de fédérer les équipes autour d'objectifs communs, être innovant et communiquer des valeurs fortes que chacun doit pouvoir s'approprier et mettre en œuvre dans la réalisation des missions confiées.

De même, il est important d'instaurer des rituels de communication permettant aux équipes d'échanger, même de façon informelle, sur leur vécu au travail et leur quotidien. Ces rituels de communication prennent tout leur sens et permettent de s'adapter dans un contexte de développement du télétravail.

Pour développer cette culture managériale, les managers doivent tout d'abord être formés puis accompagnés régulièrement.

Le SRH indique que la culture managériale sera développée dans le cadre des réflexions sur la mise en place de la délégation pour la haute fonction publique mais que ce sujet devait également englober les sujets plus transversaux comme le management dans le contexte du télétravail, de changements permanents, des effectifs sous tension, ...

Pour la CFDT, il faut se donner des objectifs ambitieux sur ce sujet et emporter tous les managers, ce qui n'est pas le cas si on n'embarque que la haute fonction publique. La culture managériale doit être mise en musique par tous les managers et nous y serons attentifs !

▪ d'une culture du présentiel permettant un équilibre vie pro / vie perso

Le présentiel reste la clé principale pour maintenir un collectif de travail mais faut-il encore que ce présentiel soit efficace et permette aux agents qui sont présents de se retrouver, d'échanger et de partager les éléments dans le cadre des missions à réaliser. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. Il est donc important de mener une réflexion pour faire évoluer ce point, en particulier lorsqu'il s'agit d'accueillir une nouvelle recrue et de la former mais aussi pour la suite afin de permettre à l'ensemble des agents d'avoir des temps d'échanges efficaces avec les « présents » de l'équipe.

Mais pour la CFDT, il est tout aussi important de sortir de la tendance française qui consiste à penser qu'un temps de présence élevé est le reflet d'une performance accrue. Dans certains pays voisins comme la Belgique, c'est l'inverse, plus l'agent fait des heures, plus il est considéré comme inefficace... Par ailleurs, l'OMS a alerté en 2021 sur le fait que dépasser les 55 heures de travail par semaine représente un danger grave pour la santé (risque d'AVC ,...).

La CFDT constate que trop d'agents sont soumis à de fortes

pressions liées à la charge de travail qui entraîne la réalisation d'un nombre important d'heures supplémentaires, le soir et le WE, et ce, de façon permanente !!! Cette situation nuit à la santé de ces agents mais aussi à la fidélisation de la nouvelle recrue et peut la faire fuir, au bout de quelques mois, voire quelques semaines...

La CFDT considère que le MASA doit se saisir de ce sujet et mettre en place un environnement qui permette à chaque agent de bénéficier d'un équilibre vie pro /vie perso satisfaisant avec des règles respectées de tous.

- ***d'une organisation du travail adaptée aux missions et aux effectifs alloués***

Dans le contexte actuel de tension sur les effectifs, il est nécessaire de se doter d'une organisation du travail adaptée qui permette de procurer aux agents un environnement de travail serein.

Pour la CFDT, cette organisation du travail doit s'orienter vers une véritable gestion des priorités et des urgences afin de donner un cap précis aux agents, en donnant du sens aux missions exercées, notamment au travers de feuilles de route établies dans la durée et en permettant ainsi de définir des temps pour faire face aux crises et aux actualités.

En conséquence, il faut que le MASA et ses services acceptent de mettre de côté certaines missions et de ne pas être dans la logique de vouloir faire à tout prix et au péril des agents qui n'arrivent plus à produire un travail de qualité, entraînant une perte de sens.

- ***des conditions de télétravail plus souples***

La CFDT considère que le télétravail est un facteur d'attractivité important lorsque les missions sont télétravaillables. En effet, le télétravail permet un

équilibre vie professionnelle et vie personnelle plus satisfaisant en particulier lorsque le trajet domicile/travail est long. En outre, pour certaines villes où le logement est devenu inaccessible et de surcroît en cette période d'inflation, de nombreux agents n'ont pas d'autre choix que de s'en éloigner. Dans ce contexte, les 2 jours à 3 jours de télétravail sont déterminants.

La CFDT souhaite également plus de flexibilité et une mobilisation des jours flottants plus importante pour améliorer les possibilités de télétravail permettant ainsi de mettre en œuvre un maximum de rituels de communication et de permettre aux agents d'être en présentiel quand les collègues sont présents dans le service ou pour les réunions, et ce, afin de conserver le collectif de travail.

- **d'une prime d'attractivité et/ou de fidélisation (qui augmente en fonction du temps sur lequel on reste sur un même poste) pour les métiers en tension (informatique)**

Pour certains métiers en tension comme dans l'informatique, où en administration centrale, il est prévu de recruter 60 ETP. Il peut être opportun de mettre en place une prime d'attractivité pour faire venir les candidats. Par ailleurs, à l'instar de ce qui existe déjà pour les fonctionnaires de Seine-Saint-Denis, l'octroi d'une prime de fidélisation pourrait aussi être une possibilité. Elle serait versée si le candidat reste un temps donné sur le poste. En effet, dans ce secteur en pénurie, les candidats sont rares, les places sont nombreuses. Si les conditions de travail ne sont pas réunies, le candidat peut partir au bout de quelques semaines, voire quelques jours. Ces deux primes pourraient permettre d'éviter cette situation et se donner le temps de mettre en place les conditions de travail qui pourraient satisfaire tout le monde.

Pour conclure, sur ce point relatif à la fidélisation à la

*qualité de vie au travail, la CFDT a réitéré sa demande de mettre en place au MASA un **accord qualité de vie au travail** qui aurait vocation à être le socle de l'amélioration des conditions de travail au MASA mais aussi de communication pour les futurs candidats, dont le choix entre deux employeurs peut se faire sur la qualité de vie au travail avant la rémunération.*

Le SRH a répondu qu'il était prêt à mener les travaux conduisant à la mise en place d'un accord qualité de vie au travail, à l'issue du bilan de baromètre social.

La CFDT se mobilisera pour obtenir un accord qualité de vie au travail permettant d'améliorer significativement les conditions de travail des agents.

Axe 4 : Communiquer sur nos métiers et nos parcours professionnels

La CFDT fait le constat que les métiers du MASA sont méconnus et les candidats viennent parfois par dépit, n'ayant pas obtenu d'autres postes chez des employeurs plus attractifs car plus en lien avec les enjeux sociétaux (l'écologie, le social, ...).

Or nos métiers ont du sens et il faut le faire savoir et développer une politique de communication sur nos métiers pour en donner une meilleure perception et les rendre attractifs au sein de la fonction publique mais aussi auprès du grand public.

Tous les réseaux de communication peuvent être mobilisés et le site de recrutement prend tout son sens car il permettra

de renseigner aux personnes intéressées les postes disponibles.

Il est aussi important de sensibiliser les jeunes aux choix de nos métiers par une participation plus dynamique aux salons d'orientation mais aussi en développant un kit de présentation de nos métiers qui pourraient servir aux agents du MASA qui sont amenés à présenter ces métiers dans les collèges et lycées lorsqu'ils sont sollicités pour le faire.

Enfin, il est aussi important de communiquer sur les parcours professionnels et les rendre plus attractifs pour montrer aux futures recrues les possibilités de déroulement de carrière leur permettant de se projeter dans les métiers et les carrières de la fonction publique.

Au cours de ce GT, le SRH a indiqué qu'une loi sur la fonction publique est en cours d'élaboration pour 2024 et qu'un certain nombre des pistes évoquées, ci-dessus, doivent être portées dans le cadre de ces réflexions.

Des groupes de travail réguliers seront mis en place pour poursuivre les réflexions sur l'attractivité et étudier les pistes proposées.

Pour la CFDT, c'est un vaste chantier qui s'annonce et toutes vos propositions et axes d'amélioration sont les bienvenus !

Vous pouvez nous les communiquer via ce [lien](#).

GT RIFSEEP du 5 décembre 2023 : CIA 2024, évolution de l'IFSE en 2024 par corps, complément d'IFSE...

IFSE et CIA au MASA : à quoi s'attendre?

Annonces du gouvernement sur le pouvoir d'achat : peut mieux faire!

Le SPAGri-CFDT vous informe sur les mesures de pouvoir d'achat
annoncées par le gouvernement le 12 juin 2023

Note de service « CIA 2023 » : La CFDT et l'UNSA montent

au créneau !!!

La note de service SG/SRH/SDCAR/2023-304 datée du 04/05/2023 « Campagne de modulation indemnitaire », parue ce jour au B0-agri, mérite une explication !

Calendrier des payes et pensions 2023

[calendrier salaires et pensions 2023](#)

Pouvoir d'achat : Reconduction de la GIPA en 2022

Le décret no 2022-1101 du 1er août 2022 a reconduit le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour l'année 2022. Un calculateur en ligne permet de connaître le montant de ce qui sera réellement payé aux agents concernés.

Hausse de 3,5 % de la valeur du point d'indice : faites votre calcul !

Le SPAgri-CFDT met à votre disposition un simulateur pour calculer le montant de l'augmentation de votre rémunération brute au regard de l'augmentation de 3,5% du point d'indice annoncé par le le ministre de la Transformation et de la Fonction publique

Fiche pratique : Prévoyance pour les agents du MASAF

Version du 26 novembre 2024

À partir du 1^{er} janvier 2025, les administrations d'État proposeront un **contrat collectif** de prévoyance pour couvrir le congé de longue maladie ([CLM](#)) et le congé de grave maladie ([CGM](#)), l'invalidité d'origine non professionnelle et le décès.

Pour répondre à cet impératif réglementaire, le MASAF a lancé le 5 août 2024 une consultation par appel d'offre pour retenir un organisme capable de proposer une prévoyance à ses agents actifs. Ce **contrat de prévoyance sera FACULTATIF**.

Pour mettre en place un contrat de prévoyance pour ses agents, **le MASAF a retenu Harmonie Mutuelle/Mutex**. Le marché devrait être rapidement notifié par le MASAF pour être

effectif dès le 1er janvier 2025.

Qui peut bénéficier d'une complémentaire prévoyance ?

Tous les agents **fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) ou contractuels rémunérés par une administration de l'État peuvent adhérer** au contrat collectif prévoyance souscrit par l'administration qui les emploie.

Deux précisions :

- Un apprenti au MASAF peut également adhérer au contrat prévoyance.
- La dernière version de la foire aux questions (à consulter [ICI](#)) sur la PSC précise pour la première fois que les agents contractuels de droit privé relevant d'un employeur public et non couverts par un contrat collectif à adhésion obligatoire peuvent aussi adhérer.

Il n'y aura aucune condition d'âge ou d'état de santé pour pouvoir adhérer au contrat collectif qui sera proposé. Les agents disposeront **d'un délai de 12 mois après le 1^{er} janvier 2025** pour pouvoir adhérer dans les mêmes conditions.

En adhérant au cours de cette période de 12 mois :

- La date de prise d'effet du contrat collectif correspondra à la date de souscription
- Ou à la date de recrutement si celle-ci est postérieure à la prise d'effet du contrat souscrit par le MASAF.

Dès lors qu'un agent est affecté au MASAF et payé sur les crédits du MASAF, il peut bénéficier du contrat de prévoyance dès sa date d'affectation et peut y souscrire dans un délai de 12 mois sans questionnaire de santé et aux tarifs qui seront en vigueur à sa date de souscription. **Passés les 12 mois, un questionnaire de santé sera demandé** : des pathologies sont

susceptibles d'exclure certains agents de ce nouveau contrat de prévoyance comme indiqué dans la foire aux questions (voir [ICI](#) la rubrique A18).

Pour les agents en arrêt de travail, l'adhésion est obligatoirement associée à la production d'un questionnaire médical, qui donne lieu à une prise en charge, le cas échéant, avec des exclusions. Le contrat prend effet sans délai de carence. Cependant, aucune sur-prime ne sera appliquée sur les taux de cotisation pendant toute la durée du marché.

Les agents retraités sont exclus de ce dispositif.

A quoi sert une complémentaire prévoyance ?

La complémentaire prévoyance a pour but de compléter une perte de salaire, par l'administration ou la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), pendant les congés de maladie ou en cas d'invalidité. Ces garanties viennent s'ajouter aux garanties statutaires de 2014 révisées à la hausse et dont bénéficient déjà tous les agents publics sans impact sur leur paye (et ce contrairement à la complémentaire prévoyance : cf. point spécifique plus loin dans cet article). La complémentaire prévoyance permettra aussi de bénéficier de 3 niveaux d'options dont le contenu n'est pas encore communiqué.

Quelles garanties pour la prévoyance Mutex/Harmonie?

Tout d'abord, quelques rappels : De nouveaux droits prévus par le statut pour les agents publics

• Depuis janvier 2024

Portés en particulier par la CFDT et une autre organisation syndicale, les droits des titulaires et contractuels ont évolué en créant une prévoyance « statutaire » pour les agents, couverte par l'État, les risques couverts concernaient initialement la seule sphère non professionnelle mais c'est dorénavant élargie à la sphère privée (accident de la vie, etc.), trois points ont ainsi été modifiés :

- Une revalorisation du capital décès (le montant du capital décès est égal à la rémunération brute au cours des 12 derniers mois avec un minimum de 13 600 €) ;
- La mise en place d'une rente pour l'éducation des enfants mineurs (193,20€/mois au 1er juillet 2024) et jusqu'à 27 ans en cas de poursuite de leurs études, d'apprentissage etc. (579,60€ / mois au 1er janvier 2024) ;
- Une rente à vie pour un enfant en situation de handicap (579,60€ / mois au 1er janvier 2024).

Tous les détails des nouvelles garanties sont présentées par le ministère de la fonction publique dans le document à consulter [ICI](#).

▪ **Depuis septembre 2024**

- Les conditions du Congé de Longue Maladie et du Congé de Grave Maladie ont été améliorées

	Avant	Depuis le 1/09/2024
Première année	Rémunération = 100% indiciaire	Rémunération : 100% indiciaire + 33% des primes
Les deux années suivantes	Rémunération = 50% indiciaire	Rémunération = 80 %

- Retraite d'office (après épuisement de tous les droits à congé maladie) : La réglementation a changé. Désormais, l'État employeur ne **peut plus placer un agent à la retraite d'office**. L'agent doit être conservé dans les effectifs de son employeur (il reste à comprendre

comment l'administration va gérer la situation administrative de ces agents).

Pour information : d'autres chantiers en cours

- Un chantier d'amélioration du dispositif sur l'invalidité concernant les conditions éventuelles d'un retour à l'emploi ;
- Un chantier sur les modalités de la cotisation à la retraite d'un agent qui ne peut plus travailler mais qui n'a pas encore atteint l'âge de départ à la retraite et/ou cotiser sur toutes les annuités pour bénéficier de sa retraite à taux plein ;
- Un dernier chantier portant sur le rapprochement des congés maladie ordinaires, longue maladie, longue durée.

Pour aller plus loin, consulter [ICI](#) la fiche CFDT sur ce sujet.

Quel(s) intérêt(s) pour l'agent de souscrire au contrat de prévoyance du MASAF ?

- Premier intérêt : Si l'agent actif du MASAF souscrit au socle de garanties interministérielles de la complémentaire prévoyance de Mutex/Harmonie Mutuelle alors il bénéficie d'une **participation forfaitaire mensuelle du MASAF fixée à 7 € brut.**

La souscription à une autre mutuelle prévoyance que celle retenue par le MASAF ne permet pas de bénéficier de la participation employeur (principe de solidarité).

- Second intérêt : Rejoindre le contrat collectif de Mutex/Harmonie Mutuelle se réalise **sans avoir à remplir de dossier médical individuel** et sans avoir à respecter un délai de carence.



Cependant, des précisions restent attendues sur les conditions d'adhésion au delà des 12 mois. Même si Mutex/Harmonie Mutuelle semble facilitateur, ces précisions sont attendues dans la prochaine version de la foire aux questions que le SRH doit partager.

- Troisième intérêt : Certaines dispositions réglementaires (cf. point ci-dessus portant sur les rappels des droits des agents publics) ont été modifiées rendant certains aspects des anciens contrats de prévoyance probablement obsolètes ! Ainsi, pour les agents qui préféreraient rester avec leur ancien contrat de prévoyance, **il reste vivement recommandé de regarder ce que l'État garantit dorénavant et d'adapter son contrat en conséquence**. En fonction des taux de cotisations proposées par les compagnies d'assurance, cela pourrait même conduire certains agents à ne plus souhaiter souscrire à une prévoyance complémentaire ou à se contenter du socle dit de garanties interministériel.

La prévoyance de l'agent public peut se décomposer en trois niveaux :

- Le premier niveau (« gratuit ») est assuré par l'État employeur (capital décès par exemple), ce dernier a d'ailleurs nettement amélioré les droits des agents en 2024. **Tout agent public en bénéficie de par son statut et les droits qu'ils confèrent, sans impact sur sa paye** (cf. point ci-dessus « de nouveaux droits prévus par le statut pour les agents publics » de cette fiche).
- Le second niveau correspond à un socle de garanties dit interministériel, fixé par l'accord interministériel du 20 octobre 2023 que **l'agent est libre de prendre ou non**. La contribution de l'État (7€ / mois) intervient à ce niveau.
- Enfin, le troisième niveau correspond à des garanties

optionnelles permettant de disposer d'une couverture équivalente à celle du référencement actuel d'Harmonie Mutuelle, et que l'agent est également libre de prendre ou non.

Que couvre le contrat de Mutex/Harmonie mutuelle ?

En complément des nouveaux droits accordés par le statut de l'agent public (voir ci-dessus), la prévoyance prévoit différents niveaux de garanties selon que l'agent choisit de ne prendre que la cotisation de base pour le socle de garanties dit interministériel (accordant les 7 € de participation employeur) complétée ou non d'un niveau d'option.

- **Garanties prévues par la cotisation de base pour le socle de garanties dit interministériel (en plus des garanties statutaires : cf. ci-dessus)**

Décès		
Capital décès toutes causes		50 % de la rémunération nette annuelle imposable
Arrêt de travail		
Garantie incapacité de travail	A l'issu d'une franchise de 90 j d'arrêt de travail pour maladie ou accident, discontinus ou continus	100 % de la rémunération nette annuelle imposable
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 80%	Néant
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	100 % de la rémunération nette annuelle imposable (avec minimum 33 000 €)
Garantie rente d'invalidité	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	85 % de la rémunération nette annuelle imposable

- **Garanties supplémentaires avec l'option 1**

Décès		
Capital décès toutes causes		Néant
Arrêt de travail		
Garantie incapacité de travail	A l'issu d'une franchise de 90 j d'arrêt de travail pour maladie ou accident, discontinus ou continus	100 % de la rémunération nette annuelle imposable
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 80%	85 % de la rémunération nette annuelle imposable
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	Néant
Garantie rente d'invalidité	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	Néant

▪ Garanties supplémentaires avec l'option 2

Décès		
Capital décès toutes causes		20 % de la rémunération nette annuelle imposable
Arrêt de travail		
Garantie incapacité de travail	A l'issu d'une franchise de 90 j d'arrêt de travail pour maladie ou accident, discontinus ou continus	100 % de la rémunération nette annuelle imposable
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 80%	100 % de la rémunération nette annuelle imposable
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	Néant
Garantie rente d'invalidité	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	Néant

▪ Garanties supplémentaires avec l'option 3

Décès		
Capital décès toutes causes		50 % de la rémunération nette annuelle imposable
Arrêt de travail		
Garantie incapacité de travail	A l'issu d'une franchise de 90 j d'arrêt de travail pour maladie ou accident, discontinus ou continus	100 % de la rémunération nette annuelle imposable
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 80%	Néant
Garantie capital invalidité permanente/ incapacité permanente	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	100 % de la rémunération nette annuelle imposable (avec minimum 33 000 €)
Garantie rente d'invalidité	Invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou taux d'IPP > ou = 66%	85 % de la rémunération nette annuelle imposable

Pour encore plus de détails sur les garanties, consultez [ICI](#) sur la foire aux questions Prévoyance les rubriques A3 et A4.

Selon Mutex/Harmonie Mutuelle :

Comparé au contrat de prévoyance anciennement référencé, Harmonie Mutuelle indique que, par exemple, la longue maladie est mieux couverte dans le cadre du nouveau contrat.

A niveau d'option équivalent entre l'ancien et le nouveau contrat, Harmonie Mutuelle indique que l'agent est globalement mieux couvert.

Harmonie Mutuelle précise qu'un agent pourra augmenter son niveau d'option au cours de la première année sans aucun questionnaire médical. Après la première année, un questionnaire médical devra être renseigné. L'adhésion a une option se fait *a minima* pour 12 mois si des prestations correspondant au niveau d'option choisi ont été versées.

Si aucune prestation n'a été versée à l'agent alors il devrait être possible de baisser de niveau d'option à tout moment.

Harmonie Mutuelle souhaite qu'il y ait un maximum de souplesse dans l'intérêt des agents du MASAF.

Selon la CFDT

Il manque encore des informations pour bien comprendre le nouveau contrat proposé.

A titre d'exemple :

- *les évolutions sur les droits des agents publics couvrent désormais un capital décès y compris dans la sphère privée. On peut donc s'interroger sur la garantie décès de Mutex/Harmonie Mutuelle : s'agit-il d'un capital qui s'ajoute à celui déjà prévu par l'État ?*
- *Concernant la garantie invalidité permanente : l'option 3 mentionne un seuil de 33 000 € de capital, ce montant s'appliquerait-il à un agent dont la rémunération annuelle aurait été inférieure à ce seuil ?*

Des précisions sur les niveaux de garanties restent donc attendues.

Quels tarifs pour la prévoyance du MASAF ?

Les grands principes

Les cotisations ne sont pas déterminées en fonction de l'âge de l'agent, ni en fonction de son ancienneté.

Le taux de cotisation est bloqué les deux premières années du marché : les taux de cotisations proposés pour chaque garantie seront maintenus pendant deux ans puis revalorisés à partir de 2027 à un taux maximum fixé à 15 % par an et ce pendant toute la durée du marché.

Des bases de calcul différentes

- La cotisation de base pour le socle de garanties dit **interministériel** se calcule sur la **rémunération brute** (indiciaire, indemnité de résidence, NBI, primes de fonction mensuelles, compensatrice CSG, SFT). Les indemnités liées à des remboursements, à des rappels de rémunération, ou sujets à variation (CIA, télétravail) ne sont pas comptabilisées dans ce calcul. La cotisation est calculée de la manière suivante :

Garantie interministérielle de prévoyance		Taux de cotisation TTC au 1er janvier 2025
Type agent		Tous agents
Garantie décès en capital ⁽¹⁾		
Garantie ITT : Congé de longue maladie / Congé de grave maladie ⁽²⁾		
Garantie Invalidité du 1er janvier 2025 à la date d'entrée en vigueur du nouveau dispositif d'invalidité ⁽³⁾		
Total garanties prévoyance (= ⁽¹⁾ + ⁽²⁾ + ⁽³⁾) avant entrée en vigueur du dispositif invalidité		0,787%
Garantie interministérielle de prévoyance		Taux de cotisation TTC à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau dispositif
Type agent		Tous agents
Garantie Invalidité à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau dispositif d'invalidité ⁽⁴⁾		
Total garanties prévoyance (= ⁽¹⁾ + ⁽²⁾ + ⁽⁴⁾) après entrée en vigueur du dispositif invalidité		0,787%

- Les **options** sont calculées sur la **rémunération nette avant impôt sur le revenu** (prélèvement à la source.). Le pourcentage de calcul dépend du niveau d'option :

	Option 1	Option 2	Option 3
Cotisations 2025 TTC	0,779%	0,827%	1,157%

Pour vous aider à **mieux comprendre votre bulletin de paie et trouver les bonnes informations**, la CFDT vous renvoie à sa

fiche technique publiée le 18 juin dernier afin de mieux lire et comprendre son bulletin de paie (cliquer [ICI](#)).

Exemples de cotisations

- Exemples de montants de la cotisation de base pour le socle de garanties dit interministériel (attention, il n'y a pas de plafond de rémunération au-delà duquel la cotisation n'augmente plus comme pour la complémentaire santé)

Rémunération de référence		1 800 €	2 000 €	2 200 €	2 400 €	2 600 €	2 800 €	3 000 €	3 200 €	3 400 €	3 600 €
Cotisation socle interministériel	0,787%	14,17 €	15,74 €	17,31 €	18,89 €	20,46 €	22,04 €	23,61 €	25,18 €	26,76 €	28,33 €
Participation employeur	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €
Cotisation nette après déduction participation		7,17 €	8,74 €	10,31 €	11,89 €	13,46 €	15,04 €	16,61 €	18,18 €	19,76 €	21,33 €

- Exemples de montants des coûts optionnels (attention, il n'y a pas de plafond de rémunération au-delà duquel la cotisation n'augmente plus comme pour la complémentaire santé)

Rémunération de référence		1 800 €	2 000 €	2 200 €	2 400 €	2 600 €	2 800 €	3 000 €	3 200 €	3 400 €	3 600 €
Option 1	0,779%	14,02 €	15,58 €	17,14 €	18,70 €	20,25 €	21,81 €	23,37 €	24,93 €	26,49 €	28,04 €
Option 2	0,827%	14,89 €	16,54 €	18,19 €	19,85 €	21,50 €	23,16 €	24,81 €	26,46 €	28,12 €	29,77 €
Option 3	1,157%	20,83 €	23,14 €	25,45 €	27,77 €	30,08 €	32,40 €	34,71 €	37,02 €	39,34 €	41,65 €

Le montant total de la cotisation prélevée sur le compte bancaire de l'agent sera

- a minima de la cotisation de base pour le socle de garanties dit interministériel s'il choisi adhérer au contrat de prévoyance

- + la cotisation liée à l'option éventuellement choisie

Les 7 € de contribution seront versés sur le bulletin de paie.

Des interrogations demeurent :

Il a été indiqué que comme pour la PSC santé, la **cotisation pour la prévoyance n'était pas réellement fixe mais suivait l'évolution de la rémunération...** or techniquement, la prévoyance ne fonctionne pas comme la PSC santé puisqu'elle n'est pas prélevée sur le bulletin de paie en raison de son aspect non obligatoire.

Mutex/Harmonie Mutuelle ne sait pas encore de quelle manière sera prélevé un différentiel de cotisation si la rémunération évolue, il est probable que cela soit fait une fois par an (avec un rappel ?...) à moins que la réglementation évolue et permette un accès aux données de paie à Mutex/Harmonie Mutuelle pour des calculs « en temps réel ».

La CFDT attend sur ce point des compléments d'information afin que les agents puissent comprendre sans difficulté toute évolution du montant de cotisation qui sera prélevé sur leur compte.

Et que dire des tarifs ? Au regard des nouveaux droits inscrits dans le statut des agents publics, **on aurait pu espérer a minima un maintien du montant des cotisations avec de meilleures garanties de l'État... or il n'en est rien.** Mutex/Harmonie Mutuelle a indiqué que l'ancien régime de cotisation était déficitaire et qu'il y aurait eu une augmentation des cotisations de l'ordre de 15 %. Or même avec 15 % d'augmentation, les cotisations de l'ancien contrat seraient moins onéreuses que dans le cadre du nouveau contrat... Mutex/Harmonie Mutuelle le justifie aussi d'un changement de périmètre pour le calcul des cotisations et de meilleures garanties par rapport à l'ancien contrat.

Alors même que les droits des agents publics se sont améliorés en matière de prévoyance couverte par l'État, la CFDT reste surprise par les montants des nouvelles cotisations qui auraient pu mécaniquement baisser... il n'en sera rien. Avec pour un certain nombre d'agents une PSC santé en hausse et une prévoyance en hausse, même si les garanties offertes aux agents semblent meilleures, c'est encore le pouvoir d'achat des agents qui in fine sera érodé.

Quels impacts sur la paie des agents ?

Agents actifs du MASAF	Agents actifs MASAF en 2024	Agents actifs MASAF à partir du 1 ^{er} janvier 2025
Agents bénéficiaires d'une prévoyance chez Harmonie (référéncée par le MASAF jusqu'à 2024)	0 € de contribution employeur sur la fiche de paie	L'agent peut conserver son contrat prévoyance chez Harmonie ou son assureur dans les conditions qui lui seront fixées 0 € de contribution employeur de l'employeur sur la fiche de paie Ou L'agent peut résilier auprès de Harmonie pour rejoindre le contrat proposé par la compagnie d'assurance qui sera référéncée par le MASA 7 € sur le bulletin de paie versés mensuellement par l'employeur à partir de la date d'adhésion
Agents bénéficiaires d'une mutuelle prévoyance chez AG2R ou Groupama Dans le cadre du référéncement avec le MASA, les mutuelles Santé et Prévoyance faisaient l'objet d'un contrat commun. Avec la fin de la mutuelle santé, la mutuelle prévoyance ne sera plus valide à partir du 1 ^{er} janvier 2025 Agent bénéficiaire d'une prévoyance auprès d'une autre compagnie d'assurance non référéncée		L'agent peut reprendre un nouveau contrat chez AG2R/Groupama avec des conditions probablement différentes 0 € de contribution employeur de l'employeur sur la fiche de paie OU L'agent peut prendre/maintenir un contrat de prévoyance chez n'importe quel assureur 0 € de contribution employeur de l'employeur sur la fiche de paie Ou l'agent peut rejoindre le contrat proposé par la compagnie d'assurance qui sera référéncée par le MASA 7 € sur le bulletin de paie versés mensuellement par l'employeur à partir de la date d'adhésion

Comment se traduira la contribution employeur sur le bulletin de paie ?

La cotisation est prélevée directement sur le compte bancaire

de l'agent et ne figure donc pas sur le bulletin de paie.

Seule la contribution employeur de 7 € figurera sur une ligne spécifique sur le bulletin de paie lorsque l'agent aura souscrit au contrat Mutex/Harmonie Mutuelle.

Que faire de mon contrat de prévoyance actuel ? Quand résilier ?

Pour les agents du MASAF qui bénéficient déjà d'un contrat prévoyance auprès d'une mutuelle actuellement référencée par le MASAF :

- **Les agents affiliés aux mutuelles d'AG2R et Groupama ne pourront pas conserver leur contrat, les volets santé et prévoyance étant liés dans le contrat.** Ces agents pourront donc choisir de s'affilier ou non à l'offre prévoyance proposée par Mutex/Harmonie mutuelle. Il n'y a aucune démarche à faire pour résilier.
- Pour les agents aujourd'hui affiliés chez Harmonie fonction publique, les garanties santé et prévoyance sont deux offres distinctes. Ces agents pourront adhérer au contrat de Mutex/Harmonie Mutuelle au cours de l'année 2025. Harmonie Mutuelle doit contacter les agents concernés.

Pour les autres agents qui bénéficient d'un contrat de prévoyance auprès d'une autre mutuelle que celles référencées au MASAF :

- L'agent qui souhaite conserver son contrat de prévoyance peut le faire sans difficulté mais ne peut bénéficier de la participation de 7 €.
- L'agent déjà engagé depuis moins d'un an dans un contrat prévoyance devra attendre la date anniversaire pour le dénoncer s'il souhaite rejoindre le contrat proposé par

Mutex/Harmonie mutuelle. L'affiliation pourra se faire sans questionnaire tout au long de l'année 2025 et sans délai de carence.

- Les agents engagés auprès d'une autre prévoyance depuis plus d'une année et qui souhaitent souscrire à Mutex/Harmonie mutuelle devront dénoncer leur contrat en respectant les durées de préavis prévues (généralement 2 mois) pour ensuite s'affilier à la nouvelle offre de Mutex. Il n'y aura pas de questionnaire de santé.

Quel que soit votre cas, prenez le temps de bien relire votre contrat pour en connaître les dates d'échéance.



Rappel : un agent qui n'a pas souscrit de contrat de prévoyance peut choisir de rester non affilié.

Que devient la prévoyance en cas de mobilité ?

- Vous êtes nommés sur un poste au MASAF ?
 - L'agent peut choisir de conserver son ancien contrat de prévoyance ou d'adhérer au contrat de Mutex/Harmonie Mutuelle. Si l'agent maintient un contrat autre que celui de Mutex/Harmonie Mutuelle, il ne pourra pas bénéficier de la contribution employeur du MASAF.
 - Si l'agent nommé au MASAF bénéficie d'un contrat prévoyance chez un autre assureur que Mutex/Harmonie Mutuelle depuis moins de 12 mois alors le contrat continue jusqu'à sa date d'échéance, et, la participation employeur du MASAF ne sera versée que si l'agent choisit de rejoindre le contrat de Mutex/Harmonie Mutuelle.
- Vous quittez le MASAF pour un autre employeur public ?
 - Soit vous conservez la prévoyance du MASAF mais

- vous ne percevrez plus la participation de 7 €.
- Soit le nouvel employeur dispose de son propre contrat prévoyance, l'agent résilie donc le contrat prévoyance Mutex/Harmonie dans les délais et adhère au contrat de son nouvel employeur pour continuer de bénéficier d'une participation éventuelle de son employeur.

Pour aller plus loin

- *Le support de présentation Harmonie Mutuelle / Mutex*

[prevoyance Mutex](#)

- *La FAQ PREVOYANCE* à consulter sur le lien [ICI](#)
- *Les principaux textes réglementaires*
 - [Décret n°2024-678 du 4 juillet 2024 relatif à la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique de l'État](#)
 - [Accord interministériel du 26 février 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État](#)
 - [Accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance \(incapacité de travail, invalidité, décès\) dans la fonction publique de l'État](#)