

État du droit en matière de prévoyance des agents publics territoriaux au 1^{er} janvier 2025

La participation financière minimale des employeurs territoriaux à hauteur de 7 € (par mois et par agent) en matière de prévoyance sera mise en œuvre au 1^{er} janvier 2025.

Les dispositions instaurant une participation financière minimale des employeurs territoriaux à hauteur de 20% d'un montant de référence affectée au financement des garanties minimales en matière de prévoyance telles que prévues à l'article [L.827-11 du code général de la fonction publique](#) entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2025.

Pour mémoire, le [décret n° 2022-581 du 20 avril 2022](#) pris en application de l'article susmentionné fixe le montant de référence à 35 euros soit une participation minimale des employeurs territoriaux de 7 euros par mois et par agent.

Cette participation doit être affectée au financement d'un contrat individuel ou collectif de prévoyance garantissant aux agents publics territoriaux la couverture des risques suivants :

- pour le risque incapacité temporaire de travail¹, le versement d'indemnités complémentaires permettant le maintien *a minima* d'une rémunération nette équivalente à 90% du traitement indiciaire et le cas échéant en fonction de la situation de l'agent, à 90% de la nouvelle bonification indiciaire et 40% du régime indemnitaire ;
- pour le risque invalidité², une rente complémentaire garantissant le maintien d'une rémunération équivalente à 90% du traitement net de référence.

Un accord collectif sur la prévoyance peut être négocié et conclu au niveau local entre les organisations syndicales représentatives et l'autorité territoriale compétente³.

L'accord collectif peut, au-delà des garanties minimales fixées par le décret susmentionné, prévoir la participation obligatoire de l'employeur territorial au financement des garanties destinées à couvrir tout ou partie des risques liés à l'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès ainsi que la souscription obligatoire des agents à tout ou partie de ces garanties.

¹ Pour les agents titulaires relevant de la CNRACL : [CMO](#), [CLM](#), [CLD](#) et [mise en disponibilité d'office](#) ou [de maintien dans l'attente de l'avis du conseil médical](#). Pour les agents titulaires relevant du régime général de la Sécurité sociale : [CMO](#), [Grave maladie](#), [temps partiel thérapeutique](#) et [mise en disponibilité d'office](#) ou [de maintien dans l'attente de l'avis du conseil médical](#). Pour les agents contractuels de droit public : [Congé maladie](#), [Grave maladie](#), [temps partiel thérapeutique](#). Pour les agents contractuels de droit privé : [congé maladie](#).

² Pour les agents relevant de la CNRACL : [mise à la retraite pour invalidité](#). Pour les agents relevant du régime général de la Sécurité sociale : [reconnaissance d'une invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par l'Assurance maladie](#) ou d'une [incapacité permanente au moins égale à 66% en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle](#).

³ [L.222-3 du code général de la fonction publique](#).

Les organisations syndicales représentatives et l'autorité territoriale peuvent y décliner des stipulations de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 lors de la négociation et la conclusion d'un accord collectif local dans la limite des dispositions de [l'article L.222-1 du code général de la fonction publique](#).

Les contrats individuels labellisés devront être mis en conformité par les organismes mentionnés à [l'article L.827-5 du code général de la fonction publique](#) avec les dispositions du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 pour conserver (ou obtenir) leur label et bénéficier de la participation des employeurs territoriaux.