

TOUT SAVOIR SUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Au sommaire...

Les fondamentaux de la protection sociale complémentaire	2
Collectivités qui ne participent pas encore à la complémentaire santé.....	3
Ma collectivité souhaite adhérer à la convention de participation du CDG pour la période 2026-2031.....	3
Ma collectivité souhaite participer via des contrats individuels labellisés	4
Collectivités qui participent déjà à la complémentaire santé	5
Ma collectivité est adhérente à la convention de participation du CDG (période 2020-2025) et souhaite poursuivre pour la période 2026-2031.....	5
Ma collectivité est adhérente à la convention de participation du CDG (période 2020-2025) et souhaite passer en labellisation	6
Ma collectivité participe via des contrats labellisés et souhaite continuer.....	6
Ma collectivité participe via des contrats labellisés et souhaite rejoindre la convention de participation du CDG.....	7
Zoom sur la participation de l'employeur.....	8
Zoom sur la convention de participation.....	9
Zoom sur l'adhésion des agents.....	10
Dans le cas d'une convention de participation	10
En bref	11

Les fondamentaux de la protection sociale complémentaire

Quelles différences entre la labellisation et la convention de participation ?

Si vous optez pour la labellisation, la participation de l'employeur est accordée à tous les agents ayant souscrit, à titre individuel, un contrat labellisé. Les agents sont libres de choisir leur contrat, ils obtiennent la participation de l'employeur à condition que leur contrat soit labellisé.

Téléchargez la liste à jour des contrats labellisés sur le [site de la DGCL](#).

L'employeur doit régulièrement vérifier que l'agent est bien titulaire d'un contrat labellisé en lui demandant de fournir une attestation.

Si vous optez pour la convention de participation, vous sélectionnez un contrat, via un appel d'offres. Le CDG vous propose une convention de participation clé en main, ainsi, vous n'avez pas à vous préoccuper de l'appel d'offres et vous profitez d'une mutualisation à l'échelle départementale.

La convention de participation est réputée proposer des tarifs plus avantageux (à garanties équivalentes) qu'un contrat individuel labellisé.

Pour plus d'informations sur la convention de participation, [consultez la rubrique dédiée](#) dans cette FAQ.

Est-il possible d'apporter une participation financière en dehors de ces deux modes de participation ?

Non.

Seuls les agents ayant souscrit un contrat labellisé (si vous avez fait le choix de la labellisation) ou ayant adhéré à la convention de participation (si vous avez fait ce choix) peuvent bénéficier de votre participation.

Est-il possible de cumuler ces deux modes de participation ?

Non.

Il faut choisir : labellisation et convention de participation. Il n'est pas possible de mettre en place les deux simultanément.

À partir de quand s'applique l'obligation de participation ?

À compter du 1^{er} janvier 2026, tous les employeurs publics devront avoir mis en place un dispositif de participation à la complémentaire santé.

À noter : l'obligation de participation à la prévoyance est déjà en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025.

Est-ce que l'obligation de participation signifie que ma collectivité / établissement doit verser 15€ à chaque agent ?

Non, pas exactement.

L'obligation porte sur la mise en place d'un dispositif (labellisation ou convention de participation).

La participation financière n'est versée qu'aux agents ayant souscrit un contrat conforme au dispositif choisi.

- Si vous choisissez la labellisation → seuls les agents ayant un contrat labellisé bénéficient de la participation.
- Si vous choisissez la convention → seuls les agents ayant adhéré au contrat collectif proposé bénéficient de la participation.

Collectivités qui ne participent pas encore à la complémentaire santé

Quelles sont les obligations à partir du 1^{er} janvier 2026 ?

Vous devrez mettre en place un dispositif de participation à la complémentaire santé de vos agents d'ici le 1^{er} janvier 2026.

Vous devrez choisir entre 2 modes de participation :

- la labellisation (contrats individuels choisis par les agents), ou
- la convention de participation (contrat collectif proposé par la collectivité).

Vous devrez également définir le montant de la participation employeur.

Ma collectivité souhaite adhérer à la convention de participation du CDG pour la période 2026-2031

Quelles démarches pour adhérer à la convention de participation ?

C'est assez simple,

- saisir le CST pour recueillir son avis sur le mode de participation choisi et sur le montant de participation envisagé
- délibérer.

Cette délibération devra être transmise par [mail](#) au CDG qui se chargera de demander l'ouverture de votre contrat auprès de la MNT.

Vous devrez ensuite informer vos agents de la mise en place de cette convention de participation.

Téléchargez le [formulaire de saisine du CST](#) et le [modèle de délibération](#).

Nous avons déjà délibéré en début d'année pour donner mandat au CDG. Faut-il délibérer à nouveau ?

Oui.

Le mandat que vous avez donné au CDG permettait seulement d'être associé à procédure de consultation.

Une nouvelle délibération est nécessaire pour acter formellement votre adhésion au contrat retenu par le CDG.

La saisine du CST est-elle obligatoire ?

Oui.

Conformément à la réglementation, vous devez obligatoirement consulter le Comité social territorial (CST) avant de délibérer.

Téléchargez le [formulaire de saisine du CST](#).

Nous n'avons pas donné mandat au CDG. Peut-on adhérer quand même au contrat ?

Oui, c'est tout à fait possible.

Il vous suffit de **saisir le CST** puis de **délibérer** pour acter votre adhésion.

Téléchargez le [formulaire de saisine du CST](#) et le [modèle de délibération](#).

Quelle est la date limite pour délibérer ?

Vous ne proposez pas, actuellement, de mode de participation à la complémentaire santé de vos

agents.

La participation à la complémentaire santé devient **obligatoire au 1er janvier 2026**.

Vous devez donc avoir **délibéré avant la fin de l'année 2025**, afin de garantir la mise en conformité de votre collectivité.

Ma collectivité souhaite participer via des contrats individuels labellisés

Quelles démarches pour mettre en place la labellisation ?

C'est assez simple :

- **Saisir le CST** pour recueillir son avis sur le mode et le montant de participation envisagé ;
- **Délibérer** ;
- **Informers vos agents** de ce nouveau mode de participation et leur fournir la liste des contrats labellisés.

Téléchargez le [formulaire de saisine du CST](#) et le [modèle de délibération](#).

Téléchargez la liste à jour des contrats labellisés sur le [site de la DGCL](#).

La saisine du CST est-elle obligatoire ?

Oui.

La consultation du CST est indispensable avant toute délibération, quel que soit le mode de participation choisi.

Téléchargez le [formulaire de saisine du CST](#).

Quelle est la date limite pour délibérer ?

Vous ne proposez pas, actuellement, de mode de participation à la complémentaire santé de vos agents.

La participation à la complémentaire santé devient **obligatoire au 1er janvier 2026**.

Vous devez donc avoir **délibéré avant la fin de l'année 2025**, afin de garantir la mise en conformité de votre collectivité.

Comment vérifier que mes agents ont bien souscrit un contrat labellisé ?

Les agents doivent vous fournir une **attestation délivrée par leur mutuelle**, indiquant que leur contrat est bien labellisé.

Il est recommandé de demander cette attestation **régulièrement**, afin de maintenir un suivi à jour.

Collectivités qui participent déjà à la complémentaire santé

Ma collectivité est adhérente à la convention de participation du CDG (période 2020-2025) et souhaite poursuivre pour la période 2026-2031

Ma collectivité était déjà adhérente au contrat groupe du CDG. Faut-il délibérer à nouveau ?

Oui.

Même si le prestataire (MNT) reste le même, il s'agit d'un nouveau contrat, ce qui implique une nouvelle délibération.

Cette délibération devra être transmise par [mail](#) au CDG qui se chargera de demander l'ouverture de votre contrat à la MNT.

Vous devrez également informer vos agents de la mise en place de ce nouveau contrat.

Téléchargez le [formulaire de saisine du CST](#) et le [modèle de délibération](#).

Nous avons déjà délibéré en début d'année pour donner mandat au CDG. Faut-il délibérer à nouveau ?

Oui.

Le mandat que vous avez donné au CDG permettait seulement d'être associé à procédure de consultation.

Une nouvelle délibération est nécessaire pour acter formellement votre adhésion au contrat retenu par le CDG.

La saisine du CST est-elle obligatoire ?

Oui.

Conformément à la réglementation, vous devez obligatoirement consulter le Comité social territorial (CST) avant de délibérer.

Téléchargez le [formulaire de saisine du CST](#).

Nous n'avions pas donné mandat au CDG. Peut-on adhérer quand même au contrat ?

Oui, c'est tout à fait possible.

Il vous suffit de saisir le CST puis de délibérer pour acter votre adhésion.

Téléchargez le [formulaire de saisine du CST](#) et le [modèle de délibération](#).

Quelle est la date limite pour délibérer ?

Le contrat actuel (2020-2025) prend fin au 31 décembre 2025.

Pour garantir la continuité de couverture de vos agents, vous devez délibérer **avant la fin de l'année 2025**, afin qu'ils puissent adhérer au nouveau contrat dès le 1er janvier 2026.

Faut-il obligatoirement revoir le montant de la participation employeur ?

Cela dépend du montant actuellement en place :

- Si votre participation est inférieure à 15 € (soit 50 % du montant de référence fixé à 30 €), vous devez l'augmenter pour vous conformer aux exigences réglementaires.
- Si elle est égale ou supérieure à 15 €, aucune obligation de modification... mais vous pouvez choisir de l'augmenter.

Pour plus d'informations sur les montants de participation, [consultez la rubrique dédiée](#) de cette FAQ.

Quelles sont les nouvelles garanties et les nouveaux tarifs ?

Les plaquettes de présentation du contrat sont en cours de finalisation.

On peut déjà vous dire que les agents auront le choix entre 4 formules de garanties.

Comment les agents seront informés ?

Plusieurs canaux sont prévus :

- Des réunions d'information dans le département,
- Des **webinaires** pour les plus connectés,
- Des permanences MNT pour accompagner les agents dans leur choix de garantie.

Les agents doivent-ils résilier leur contrat ?

Tout dépend de leur situation :

- **S'ils sont déjà adhérents au contrat groupe**, pas besoin de résilier. Il leur suffira de souscrire au nouveau contrat.
- **S'ils ont un contrat individuel**, ils devront le résilier pour rejoindre le contrat collectif.

Comment demander la résiliation de son contrat ?

C'est en principe possible directement depuis l'espace client de leur mutuelle.

Pour ceux qui ne peuvent pas ou ne souhaitent pas le faire eux-mêmes, ils pourront demander lors de leur adhésion en ligne que la MNT se charge de la résiliation.

Ma collectivité est adhérente à la convention de participation du CDG (période 2020-2025) et souhaite passer en labellisation

Quelles démarches pour passer de la convention de participation à la labellisation ?

- Vous devez saisir le CST pour recueillir son avis sur le changement de mode de participation ;
- Vous devez ensuite délibérer pour acter ce nouveau choix ;
- Enfin, vous devrez informer vos agents de ce changement et leur fournir la liste des contrats labellisés.

Téléchargez le [formulaire de saisine du CST](#) et le [modèle de délibération](#).

Téléchargez la liste à jour des contrats labellisés sur le [site de la DGCL](#).

Ma collectivité participe via des contrats labellisés et souhaite continuer

Faut-il délibérer à nouveau ?

Non, sauf si...

Il n'est pas nécessaire de délibérer à nouveau si votre mode de participation reste inchangé.

En revanche, si le montant de votre participation actuelle est inférieur à 15 €, vous devrez délibérer avant le 1er janvier 2026 pour vous conformer à la nouvelle obligation.

Pour plus d'informations sur les montants de participation, [consultez la rubrique dédiée](#) de cette FAQ.

Ma collectivité participe via des contrats labellisés et souhaite rejoindre la convention de participation du CDG

Quelles démarches pour passer de la labellisation à la convention de participation ?

- Vous devez consulter le CST sur ce changement de mode de participation ;
- Vous devez délibérer pour acter votre décision et adhérer à la convention de participation portée par le CDG ;
- Vous devez ensuite communiquer auprès des agents sur ce changement.

Téléchargez le [formulaire de saisine du CST](#) et le [modèle de délibération](#).

Nous avons déjà délibéré en début d'année pour donner mandat au CDG. Faut-il délibérer à nouveau ?

Oui.

Le mandat que vous avez donné au CDG permettait seulement d'être associé à procédure de consultation.

Une nouvelle délibération est nécessaire pour acter formellement votre adhésion au contrat retenu par le CDG.

La saisine du CST est-elle obligatoire ?

Oui.

Conformément à la réglementation, vous devez obligatoirement consulter le Comité social territorial (CST) avant de délibérer.

Téléchargez le [formulaire de saisine du CST](#).

Nous n'avions pas donné mandat au CDG. Peut-on adhérer quand même au contrat ?

Oui, c'est tout à fait possible.

Il vous suffit de **saisir le CST** puis de **délibérer** pour acter votre adhésion.

Téléchargez le [formulaire de saisine du CST](#) et le [modèle de délibération](#).

Quelle est la date limite pour délibérer ?

Votre collectivité ou établissement participe actuellement aux contrats labellisés.

- Si votre participation est **au moins de 15 €**, vous êtes en conformité avec l'obligation au 1er janvier 2026.
Vous pouvez rejoindre la convention à **tout moment**, dès le 1er janvier 2026 ou plus tard dans l'année.
- Si votre participation est **inférieure à 15 €**, vous devez délibérer **avant le 1er janvier 2026** pour la rendre conforme.
Vous pouvez en profiter pour changer de mode de participation à ce moment-là, ou **délibérer uniquement sur le montant maintenant**, puis **changer de mode plus tard**, en délibérant à nouveau.

Zoom sur la participation de l'employeur

Comment définir le montant de participation ?

L'employeur détermine librement le montant de sa participation, après consultation du CST.

Cette participation doit respecter deux conditions :

- Elle doit représenter au moins 50 % du montant de référence fixé par décret, soit 15 € minimum par mois et par agent,
- Elle ne peut **pas excéder le montant réel de la cotisation de l'agent**.
Par exemple, si vous avez fixé une participation de 50 € mais que l'agent paye une cotisation de 35,09 €, vous ne lui verserez que 35,09 €.

Peut-on moduler le montant de la participation ?

Oui, mais uniquement dans un **but d'intérêt social** :

- En fonction des revenus de l'agent,
- Et/ou de sa situation familiale.

En revanche, il est interdit de moduler :

- En fonction du **temps de travail** (la participation ne peut pas être proratisée pour les temps partiels ou non complets) ;
- De façon **nominative** (ex. 15 € pour M. Dupont, 20 € pour Mme Martin...).

À partir de quelle durée de contrat et de temps de travail la participation peut-elle être versée ?

Tous les agents peuvent bénéficier de la participation employeur, quelle que soit leur quotité de travail (temps complet, partiel, non complet) et leur statut (fonctionnaire, contractuel de droit public ou de droit privé).

J'ai choisi de fixer la participation à 15€. Pourquoi m'a-t-on conseillé de l'exprimer en pourcentage du montant de référence ?

Exprimer votre participation en pourcentage (ex. "50 % du montant de référence fixé par décret") permet de l'ajuster automatiquement en cas de revalorisation du montant de référence.

Cela vous évite d'avoir à délibérer à nouveau si le montant de référence (actuellement 30 €) évolue.

Si j'adhère à une convention de participation, le montant de ma participation est-il imposé ?

Non.

Même en convention de participation, l'employeur reste libre de fixer le montant de sa participation, à condition de respecter le minimum légal :

15 € minimum, soit 50 % du montant de référence.

Le montant de la participation est-il net ou brut ?

Le montant de la participation est brut.

Il est soumis à des prélèvements sociaux :

- Pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL : CSG, CRDS, RAFP.
- Pour les contractuels et les fonctionnaires non affiliés à la CNRACL : cotisations de sécurité sociale (salariales et patronales), CSG et CRDS.

La participation constitue un avantage en nature, elle est **imposable** comme tout complément de rémunération.

Elle est donc intégrée au revenu imposable de l'agent.

Zoom sur la convention de participation

Pourquoi choisir la convention de participation ?

- Les avantages pour l'employeur :

En tant qu'employeur, opter pour cette convention, c'est choisir une solution clé en main.

Le contrat est le fruit d'un travail collaboratif entre le CDG et les représentants du personnel, garantissant la prise en compte des besoins réels des agents.

La mutualisation des coûts à l'échelle départementale permet d'obtenir des tarifs attractifs, souvent plus avantageux que ceux des contrats individuels.

Ce dispositif vous permet aussi de simplifier la gestion administrative (un seul contrat à suivre, un seul prestataire, pas d'attestation à récupérer auprès des agents).

- Les avantages pour les agents :

Le contrat est accessible à tous, sans questionnaire médical ni limite d'âge ;

Il propose plusieurs niveaux de garanties, pour permettre à chacun d'adapter sa couverture à ses besoins et à son budget ;

Les agents peuvent ainsi bénéficier d'une solution flexible et sur mesure, tout en profitant de la participation financière de leur employeur.

L'adhésion des agents est-elle obligatoire ?

Non.

L'adhésion des agents reste facultative.

Seuls les agents qui choisissent d'adhérer au contrat collectif proposé peuvent bénéficier de la participation financière de leur employeur.

Les agents peuvent-ils choisir un autre contrat que celui proposé ?

Oui et Non.

- Oui, dans le sens où l'adhésion n'est pas obligatoire. Un agent peut très bien conserver sa mutuelle actuelle ou celle de son conjoint.
- Non, s'il souhaite bénéficier de votre participation, il devra adhérer au contrat collectif sélectionné dans le cadre de la convention.

En revanche, une fois adhérent, l'agent dispose de plusieurs niveaux de garantie au sein du même contrat, ce qui lui offre une certaine liberté de choix.

Quelles sont les nouvelles garanties et les nouveaux tarifs ?

Les plaquettes de présentation du contrat sont en cours de finalisation.

On peut déjà vous dire que les agents auront le choix entre 4 formules de garanties.

Zoom sur l'adhésion des agents

Un agent peut-il bénéficier de la participation de sa collectivité s'il est couvert par le contrat de son conjoint ?

Non

Pour bénéficier de la participation employeur, le contrat doit être souscrit au nom de l'agent bénéficiaire (agent de la collectivité).

Si l'agent est couvert par le contrat de son conjoint, il ne pourra pas percevoir la participation de son employeur, même si ce contrat est labellisé ou collectif.

Dans le cas d'une convention de participation

Les agents non assurés à ce jour peuvent-ils adhérer au contrat ?

Oui

Le contrat est ouvert à tous les agents, y compris ceux qui ne disposaient d'aucune couverture santé auparavant.

Un agent bénéficiant de la mutuelle de son conjoint doit-il adhérer ?

Non.

L'adhésion est facultative, même en convention de participation.

En revanche, seuls les agents ayant adhéré au contrat collectif proposé pourront bénéficier de la participation financière de leur employeur.

Que faire si un agent présente une attestation d'un contrat labellisé ?

Cela dépend du mode de participation choisi par votre collectivité :

- Si vous avez opté pour la labellisation : l'attestation est recevable et justifie le versement de la participation.
- Si vous avez opté pour la convention de participation : seuls les agents ayant adhéré au contrat collectif proposé ont droit à la participation.
Dans ce cas, l'attestation d'un contrat labellisé n'est pas recevable.

À partir de quelle durée de contrat et de temps de travail la participation peut-elle être versée ?

Tous les agents peuvent bénéficier de la participation employeur, quelle que soit leur quotité de travail (temps complet, partiel, non complet) et leur statut (fonctionnaire, contractuel de droit public ou de droit privé).

En bref

