



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

Angoulême, le 21 novembre 2023

Le Président

A

Madame, Monsieur, le Maire
Madame, Monsieur le Président

Nos réf. : EV/SB - 2023.11.94

Affaire suivie par : Mmes Edith VERGEZ et Saskia BERTHELON

☎ 05.45.69.69.93 – psc@cdg16.fr

Objet : Informations relatives à l'Accord National portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux (11 juillet 2023). Premières orientations du CDG16.

Madame, Monsieur le Maire,
Madame, Monsieur le Président,

Le 11 juillet dernier, le premier accord collectif national a été signé entre les associations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique Territoriale. Il porte sur la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux.

Cet accord est présenté comme une avancée sociale majeure pour la Fonction Publique Territoriale confrontée à de multiples enjeux communs à tous les employeurs territoriaux, notamment ceux de l'attractivité de l'emploi public ou de l'usure professionnelle.

Pour être applicable, cet accord collectif **nécessite une transposition** législative et réglementaire, attendue d'ici le mois de janvier 2024. En cas d'évolution des garanties statutaires, il est par ailleurs prévu que les modalités de l'accord soient revues.

Si l'accord était transposé en l'état, il introduirait de **nouveaux droits** pour la garantie **Prévoyance** et garantirait aux agents en situation de maladie ou d'invalidité le maintien de 90 % de leur rémunération nette. Cette couverture interviendrait en outre dans le cadre de contrats collectifs à **adhésion obligatoire** dont la cotisation sera partagée à minima à **parts égales** entre la collectivité et l'agent, à horizon 2025 ou 2027 selon les conventions en cours.

En matière de santé, les garanties et la couverture des risques demeurent inchangées par rapport à celles fixées par le décret du 22 avril 2022. La couverture « frais de santé » bénéficie toujours de deux procédures distinctes (labellisation ou convention de participation). L'accord prévoit l'ouverture de nouvelles discussions au plus tard à l'été 2025, à la suite d'un état des lieux mené au premier semestre 2024.

Il est à noter que l'accord collectif pour la Fonction Publique territoriale est à ce jour beaucoup plus favorable aux agents territoriaux que celui signé pour les agents de l'Etat.

Malgré les **nombreuses incertitudes**, notamment liées à sa transposition effective, l'accord collectif signé cet été permet d'envisager les grandes orientations à venir et leurs impacts tant en termes d'organisation que de coûts.

En cas de transposition dans les prochaines semaines, le **planning sera excessivement tendu** sur l'année 2024, en particulier pour les collectivités ayant fait le choix de la labellisation.

C'est la raison pour laquelle, il semble opportun d'anticiper dès à présent ces changements, dans l'intérêt des agents comme des employeurs. C'est l'ambition du Centre de Gestion de la Charente.

Deux étapes sont à prévoir :

- Un temps de négociations, suivi de la conclusion d'un **accord collectif local**
- Un temps de procédure de **mise en concurrence** pour la signature de la convention

D'ores-et-déjà, les membres du Comité Social Territorial rattaché au CDG ont décidé le 13 novembre dernier, de mener des négociations visant à aboutir à la signature d'un **accord de méthode**, utile aux futures conclusions d'accords collectifs locaux (PSC et autres), pour les collectivités relevant du CST du CDG mais aussi pour celles disposant de leur propre C.S.T. qui souhaiteraient ultérieurement donner mandat au CDG pour la négociation de l'accord local, préalable à la signature du contrat collectif.

Vous trouverez ci-après différentes fiches que nous avons voulues **pédagogiques** afin de vous permettre d'appréhender ce nouveau chantier.

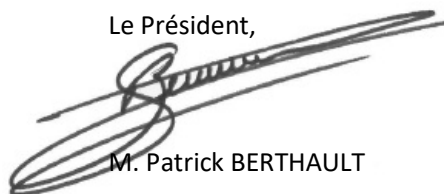
Le sujet a également été développé à l'occasion de la journée d'information statutaire qui s'est tenue le mardi 21 novembre à Saint-Même-les-Carières et dont le support se trouve sur notre site (Publications/Les supports des réunions d'information).

Les collectivités non-affiliées au CDG ou qui disposent de leur propre C.S.T. sont invitées à **manifeste leur intérêt**, d'ici au 15 décembre prochain, pour s'associer aux négociations locales qui seraient menées sous l'égide du CDG en vue de la signature d'un accord collectif local. Sans engagement, ce courrier d'intention (cf. modèle) nécessiterait par la suite, 3 délibérations pour se traduire en décisions : donner mandat au CDG, valider l'accord collectif négocié, adhérer à la convention proposée.

En cas d'interrogation, vous pouvez joindre notre chargée de mission à la Protection Sociale Complémentaire par courriel à l'adresse suivante : psc@cdg16.fr ou au 05.45.69.69.93

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Maire, Madame, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations dévouées.

Le Président,



M. Patrick BERTHAULT



Chronologie

8 novembre 2011

Décret n° 2011-1474 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents

27 février 2021

Ordonnance N° 2021-75 relative à la protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique.

20 avril 2022

Décret N° 2022-581 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

12 juillet 2022

Signature d'un accord de méthode pour la conduite des négociations relatives à protection sociale complémentaires dans la fonction publique territoriale.

Septembre 2022

Début des négociations

11 juillet 2023

Signature de l'accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents territoriaux.

Décembre 2023/ janvier 2024

Transposition réglementaire attendue

1^{er} semestre 2024

Lancement des négociations locales
Mise en place du Comité de suivi et de pilotage

2^{ème} semestre 2024

Etat des lieux en matière de couverture santé pour permettre la relance des discussions au plus tard à l'été 2025 (enquêtes / consultations locales)

1^{er} janvier 2025

Mise en conformité, au plus tard, des employeurs qui ne proposent pas de contrat collectif pour la Prévoyance à la date d'effet de l'accord national.

1^{er} janvier 2026

Mise en conformité, au plus tard, des employeurs qui ne proposent pas de contrat collectif pour la Santé à la date d'effet de l'accord national (cette date est susceptible de changer compte tenu de la revoyure en matière de santé prévue à l'été 2025)

1^{er} janvier 2027

Mise en conformité, au plus tard, des employeurs qui proposent déjà un contrat collectif pour la Prévoyance à la date d'effet de l'accord national.

Que prévoit l'accord ?

L'accord national « portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire des agents publics territoriaux » conclu le 11 juillet 2023, concerne **principalement la Prévoyance** et esquisse quelques avancées pour la Santé, sujet qui sera réévoqué courant 2025, de même que la question du Fonds national de solidarité.

Prévoyance (horizon 2025)

S'il est transposé, l'accord améliorera les droits des agents par rapport aux textes existants (ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 et décret n°2022-581 du 20 avril 2022). Ainsi, un agent malade ou en invalidité percevra **90% de son revenu** net incluant le traitement indiciaire, la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) et le Régime Indemnitaire.

Le décret de 2022 garantissait, lui aussi, 90% du traitement indiciaire et de la NBI, mais seulement 40% du régime indemnitaire et de manière facultative. Dans l'accord collectif, **la garantie invalidité n'est plus optionnelle**.

Cette couverture interviendrait au moyen d'un **contrat collectif à adhésion obligatoire** : le contrat collectif devient obligatoire pour l'employeur qui n'a plus la possibilité de choisir la labellisation ; mais également pour l'agent, dont l'adhésion sera systématique (hors cas particuliers définis dans l'accord collectif et l'accord local). C'est la deuxième nouveauté importante à retenir et elle entraîne de multiples conséquences, financières notamment, pour les employeurs comme pour les agents.

Dernière nouveauté conséquente, la **participation des employeurs sera au minimum de 50%** du montant de la cotisation prévoyance et non plus 20% d'un montant de référence, que le décret fixait à 35 € par mois (soit 7€ de participation minimale).

Santé (horizon 2026)

Des grandes lignes sont esquissées mais de nouvelles discussions sont prévues courant 2025.

Les employeurs devront mettre en place un contrat collectif avant le 1^{er} janvier 2026 avec une participation de 15 € minimum pour financer les garanties minimales. Ce montant pourrait être revu.

L'accord national évoque par ailleurs d'autres mesures en matière de solidarité entre assurés :

- le renforcement du cadre de labellisation en matière de santé,
- la limitation des évolutions de tarifs en fonction de l'âge,
- la réduction des cotisations en fonction de l'âge, la limitation des barrières à l'entrée des contrats collectifs de prévoyance (fin des questionnaires de santé par exemple...)

Néanmoins, cet accord n'a aucune valeur réglementaire à ce jour et seuls prévalent le décret de 2022 et l'ordonnance de 2021.

Au-delà d'une transposition réglementaire, dans le respect du principe de libre administration des collectivités, **des négociations locales devront également être menées** : la coordination des employeurs, signataire de l'accord, n'est en effet juridiquement pas employeur... **Des comités locaux** devront ainsi être constitués afin d'aboutir à un accord collectif, préalable nécessaire, conditionnant la souscription d'un contrat collectif d'assurance.

Quelles conséquences en matière de contrat d'assurance ?

Prévoyance

Concrètement, l'employeur devra souscrire un contrat collectif auprès d'un organisme d'assurance sélectionné après appel à concurrence.

Les collectivités sans contrat collectif ou celles ayant choisi la labellisation, à la date de signature de l'accord (11 juillet 2023) auront l'obligation de souscrire un contrat collectif **avant le 1^{er} janvier 2025**.

Les collectivités disposant déjà d'un contrat collectif auront jusqu'au **1^{er} janvier 2027** pour mettre en œuvre le nouveau contrat.

Deux possibilités :

- Souscription d'un contrat en nom propre ;
- Adhésion à un contrat collectif mutualisé qui sera proposé par le Centre de Gestion.

Attention ! La souscription du contrat collectif d'assurance est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif dans la mesure où il est à adhésion obligatoire pour les agents.

Santé

Au **1^{er} janvier 2026**, les employeurs devront verser une participation minimale de 15 € pour financer les garanties minimales.

Trois modes de contractualisation sont possibles :

- La souscription par les agents d'un contrat individuel d'assurance labellisé ;
- La souscription par l'employeur d'un contrat collectif d'assurance à adhésion facultative (en solo ou en contrat collectif mutualisé proposé par le Centre de gestion) ;
- La souscription par l'employeur d'un contrat collectif à adhésion obligatoire après accord collectif.

En résumé

- Le sujet de la couverture Prévoyance est le plus urgent. La couverture santé sera traitée ultérieurement.
- Négociations, puis conclusion d'un accord collectif local au préalable de la souscription d'un contrat collectif.
- Souscription par l'employeur d'un contrat collectif à adhésion obligatoire des agents.
- Des garanties minimales nationales : 90 % du salaire (traitement et primes) garanti en cas d'incapacité de travail et d'invalidité permanente.
- Versement d'une participation minimale de 50% de la cotisation par l'employeur. Paiement par l'agent des 50% restants.

Que va-t-il être attendu des collectivités ?

Si l'accord est transposé, différentes étapes sont à prévoir.

En premier lieu, l'accord collectif prévoit un **dispositif de pilotage au niveau local** (sous l'égide d'une seule collectivité ou d'un groupement de collectivités, soit entre elles, soit sous l'égide d'un ou de plusieurs centres de gestion). L'instance devra être représentative des employeurs et des agents.

L'objectif inscrit est de déboucher sur l'amélioration de l'étendue et de la qualité de la couverture des risques en matière de prévoyance et de santé via deux temps :

- Un premier temps de négociation pour aboutir à un accord collectif (préalable obligatoire au contrat)
- Un second temps de pilotage et de suivi

Pour ces deux missions, un comité local devra être mis en place. Afin d'envisager les modalités de mise en place il est proposé au préalable un accord de méthode

1. Pour les collectivités affiliées au Centre des Gestion, relevant de son CST

C'est le Centre de gestion qui gèrera la mise en place du comité local et des négociations (convocation, règlement intérieur...).

Sur ce périmètre d'intervention, ce sont les membres du Comité Social Territorial qui composeront le comité chargé de débattre dans le cadre des négociations, puis qui siégeront au comité de pilotage et de suivi.

=> Les collectivités seront régulièrement informées des différentes étapes (installation, dates des réunions et compte-rendu synthétique...).

=> Elles seront sollicitées pour une collecte de données relative à la Prévoyance. Cette collecte sera utile aux débats mais également en vue de la procédure de passation de marché à venir.

=> A l'issue de la négociation, les collectivités seront appelées à délibérer pour permettre l'application de l'accord validé (un modèle de délibération sera fourni avec la convention).

=> A l'issue de cette première période, le CDG reviendra vers les collectivités afin de leur proposer une procédure d'appel à concurrence pour la sélection de l'organisme d'assurance (une délibération donnant mandat sera fournie).

2. Pour les collectivités disposant d'un CST propres, affiliées ou non au Centre de Gestion.

Les collectivités sont libres de s'organiser seules ou en groupement ou de faire appel au Centre de Gestion.

=> **Les collectivités qui souhaiteraient donner mandat au Centre de Gestion sont appelées très rapidement à se faire connaître** (voir annexe 1 - Courrier d'intention)

=> Elles devront ensuite faire parvenir au CDG la **délibération donnant mandat** et comportant **l'avis de leur Comité Social Territorial (CST)** sur l'adhésion à la démarche initiée par le CDG.

=> Sur ce périmètre d'intervention, le Centre de Gestion détermine avec le ou les employeurs concernés ainsi qu'avec les organisations syndicales représentatives les conditions de déroulement de la négociation et les modalités de conclusions. Il est proposé en amont un accord de méthode.

La représentativité de chaque organisation syndicale doit être calculée à l'échelle du périmètre du contrat en fonction des résultats obtenus lors des élections professionnelles. Les chiffres publiés par la DGCL permettront de calculer cette représentativité.

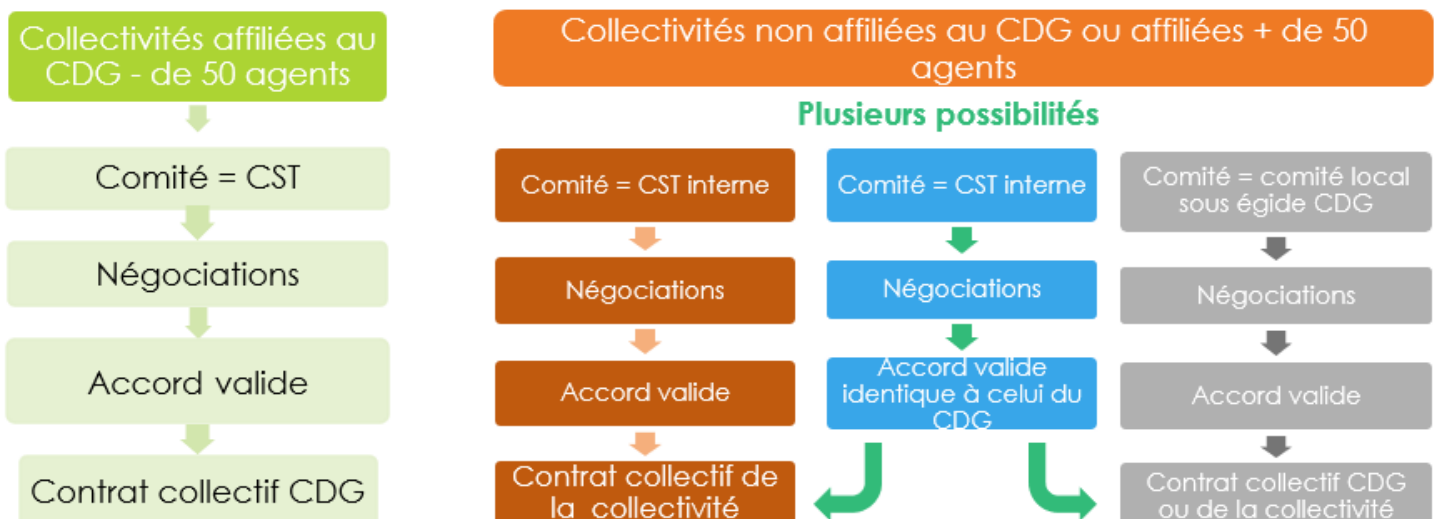
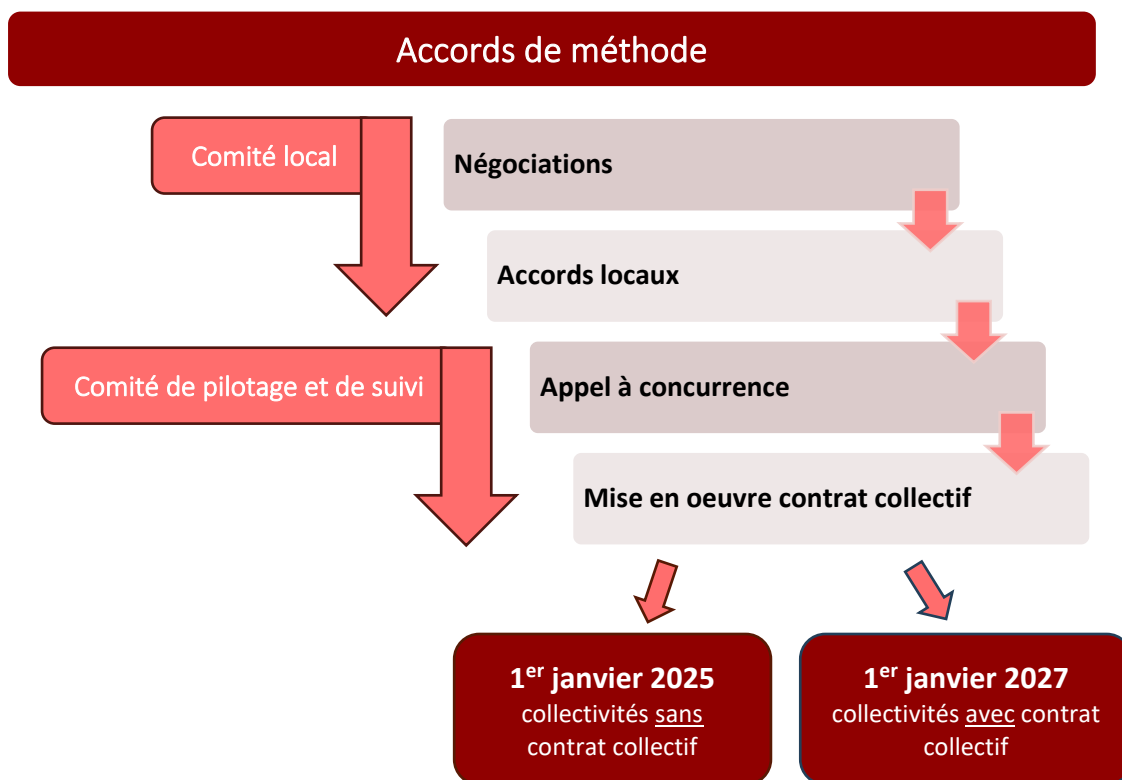
=> Les collectivités ayant donné mandat seront régulièrement informées des différentes étapes (installation, dates des réunions et compte-rendu synthétique etc...).

=> Elles seront sollicitées pour une collecte de données relative à la Prévoyance. Cette collecte sera utile aux débats mais également en vue de la procédure de passation de marché à venir.

=> A l'issue de la négociation, les collectivités seront appelées à délibérer pour permettre l'application de l'accord validé (un modèle de délibération sera fourni avec la convention).

=> A l'issue de cette première période, le CDG reviendra vers les collectivités afin de leur proposer une procédure de mise en concurrence pour la convention de participation (une délibération donnant mandat sera fournie).

En résumé :



Comment évaluer le coût pour votre collectivité ?

L'adhésion obligatoire entraîne mécaniquement une augmentation du nombre de bénéficiaires soit quasi **100 % des agents**. Les négociations locales permettront d'ajuster pour les cas particuliers (contrats de moins de 6 mois sur une année complète par exemple).

La participation de l'employeur passe à 50 % pour la Prévoyance et ne change pas pour la Santé.

Participation minimale - Prévoyance

L'article 2 du décret n°2022-581 du 20 avril 2022 disposait que la participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties prévues à l'article 1^{er} ne pouvait être inférieure à 20 % du montant de référence, fixé à 35 €, soit une participation minimale de 7€ par agent et par mois

=> L'accord du 11 juillet 2023 prévoit une participation minimale de l'employeur de 50 % sur le montant de la cotisation assurant les garanties minimales définies.

=> La participation peut être modulée dans un but d'intérêt social en fonction de la rémunération de l'agent, sans que cette modulation ne puisse aboutir à accorder à un agent une participation inférieure au niveau défini (c'est-à-dire 50 % de sa cotisation payée). Cela signifie que les employeurs peuvent décider de participer au-dessus de 50 % pour certaines catégories d'emploi / de revenus.

=> La cotisation doit être au même taux pour tous les agents affiliés. Elle est exprimée en pourcentage de la rémunération (art. 31 du décret N° 2023 – 1474).

A horizon 2025, le taux de cotisation pour financer les garanties prévues par les textes était initialement estimé à 1,80% TTC du salaire brut (fourchette basse). Compte tenu des augmentations annoncées, il est prudent d'envisager également une fourchette haute autour de 4% TTC du salaire brut.

=> Cette cotisation est prise en charge à parts égales entre l'employeur et l'agent.

En résumé

Montant minimal actuel : 7 € /agent soit 84 €/an

Montant moyen mensuel actuel toutes garanties confondues convention CDG16 : 13,29 € soit 159,48 €/an

Si l'accord collectif national est transposé, pour des projections financières réalistes, il faut envisager la cotisation en pourcentage du salaire brut des agents (entre 1,80 % et 4%).

ACTUELLEMENT - Coût de participation actuel (13,17 €) X nombre d'agents adhérents

Agents en poste	Agents adhérents	Coût moyen mensuel pour la collectivité	Coût moyen annuel pour la collectivité
9 agents	3 agents	39,51 €	474,12 €
28 agents	10 agents	131,7 €	1580,4 €
61 agents	25 agents	329,25 €	3 951 €

SI ACCORD NATIONAL TRANSPOSÉ

(Salaires bruts, RI compris X Taux de cotisation Prévoyance estimé moyenne basse 1,80%) / 2

(Salaires bruts, RI compris X Taux de cotisation Prévoyance estimé moyenne 4 %) / 2

Agents en poste	Salaires bruts RI compris	Coût à la charge de la collectivité 1,80 %	Coût à la charge de la collectivité 4 %
9 agents	Total 10291 € Moyenne 1143 €	92,61 €/mois 1111,4 €/an	205,82 €/mois 2 469 €/an
28 agents	Total 64 420 € Moyenne 2300 €	579,7 €/mois 6 957 €/an	1288 €/mois 15 460 €/an
61 agents	Total 100 000 € Moyenne 1639 €	900 €/mois 10 800 €/an	2000 €/mois 24 000 €/an

Le traitement social de la participation

La mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire emporte de nombreuses conséquences pour l'employeur public et ses agents.

Pour l'employeur

Conformément au 4^{bis} du II de l'article L242-1 du code de la sécurité sociale, la participation patronale sera déductible de l'assiette des cotisations sociales, pour les agents qui relèvent du régime général de sécurité sociale, selon des limites fixées par décret.

Une contribution sociale est due par l'employeur sur le montant global de sa participation versée aux agents à hauteur de 8 % (employeurs dont les effectifs sont supérieurs ou égaux à 11 personnes).

	Hypothèse 1,80%/ an	Hypothèse 4%/ an	A la charge de la coll. Par an	
	Coût à charge de la coll.	Coût à charge de la coll.	Hypothèse 1,80 %	Hypothèse 4 %
9 agents	1 111,4€	2 469 €	Non concernée	
28 agents	6 957 €	15 460 €	556 €	1236 €
61 agents	10 800€	24 000 €	864 €	1 920 €

Pour l'agent

Les participations de l'employeur public territorial au titre de la « prévoyance lourde » et la sienne seront déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu au regard des dispositions de l'article 83 du code général des impôts.

De manière incidente, la participation de l'employeur public territorial sera intégrée à l'assiette de l'impôt sur le revenu (assiette de calcul de la contribution sociale et de la contribution au remboursement de la dette sociale).

La participation de l'employeur est exclue de l'assiette du régime de retraite additionnel obligatoire des agents publics.

Participation minimale de l'employeur - Santé

L'article 6 du décret 2022-581 du 20 avril 2022 dispose que la participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties prévues à l'article 1 er ne peut être inférieure à 50 % du montant de référence, fixé à 30 €, **soit une participation minimale de 15 € par agent et par mois.**

=> Pas de changement pour le moment.

=> L'accord prévoit la mise en place d'un fonds national de Solidarité dont les contours doivent être revus (horizon été 2025). Il serait financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations nettes de taxes acquittées dans le cadre des contrats de complémentaire santé individuels et collectifs faisant l'objet d'un subventionnement par les employeurs publics territoriaux.



NOM DE LA COLLECTIVITE

A

Centre de Gestion de la FPT de la Charente
Service P.S.C.
30 rue Denis Papin
CS 12213
16022 ANGOULEME Cedex

Objet : Lettre d'intention – Réforme de la Protection Sociale Complémentaire des agents publics territoriaux – Négociations locales sous l'égide du Centre de Gestion.

Monsieur le Président,

La transcription législative et réglementaire de l'accord national en date du 11 juillet 2023, portant sur la réforme de la Protection Sociale Complémentaire des agents public, est attendue dans les semaines à venir. Néanmoins, compte-tenu des orientations mais également du planning serré auquel les collectivités risquent d'être soumises pour la mise en œuvre des différents axes évoqués, il y a lieu d'anticiper cette transposition.

C'est pourquoi, bien que notre collectivité/établissement public ne soit pas affilié(e) au Centre de Gestion de la Charente / bien que notre collectivité/établissement public dispose de son propre CST, elle/il se déclare intéressé(e) par la démarche initiée par le Centre de Gestion.

Par ce courrier, la/le *NOM de la Collectivité*, indique son intention de rejoindre les négociations locales menées sous l'égide du Centre de Gestion pour ce dossier de la P.S.C. - risque prévoyance.

Elle/il formalisera cette intention ultérieurement par une délibération mentionnant l'avis de notre C.S.T.

Nous avons pris bonne note que la signature d'un accord local est la condition nécessaire pour la mise en œuvre, ultérieurement, d'un contrat collectif, dans la mesure où il deviendrait obligatoire.

A l'issue des négociations, l'accord final serait soumis à délibération de la collectivité/établissement public.

La participation aux négociations locales et la validation de l'accord final n'entraînent aucune obligation d'adhésion à la démarche de contractualisation que le Centre de Gestion lancera ultérieurement. Cette démarche fera l'objet d'un nouvel appel à intention et à délégation que les assemblées délibérantes seront appelées à étudier.

Pour aller plus loin...

Les garanties d'assurance prévoyance ont pour objectif de permettre aux agents fonctionnaires et agents de droit public et de droit privé de :

- Compenser financièrement leur perte de salaire (traitement et régime indemnitaire) en cas de survenance des risques suivants :
 - Incapacité temporaire en cas de placement en congé pour raison de santé et autres événements (versement d'indemnités journalières - IJ - par l'assureur en complément des garanties statutaires et/ou des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale),
 - Invalidité permanente avec la mise en retraite pour invalidité (rente d'invalidité versée par l'assureur en complément des rentes versées par la CNRACL ou l'IRCANTEC).
- Protéger leurs proches en cas de décès :
 - Garantie décès toutes causes, c'est-à-dire consécutif à une maladie ou à un accident,
 - Garantie perte totale ou irréversible d'autonomie (PTIA) en cas d'invalidité de l'agent nécessitant l'assistance d'une tierce personne.

A noter !

Le dispositif actuel et à venir (Accord Collectif National) n'inclut pas le décès au titre des garanties minimales obligatoires, bien que l'article L 827-9 CGFP le mentionne

Garanties minimales éligibles à la participation - Prévoyance

- Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail (congés pour raison de santé ; disponibilité d'office pour raison de santé ; demi-traitement en attente d'une décision du conseil médical ; temps partiel thérapeutique)
=> Assiette de prestations : TBI + NBI + RI.
=> Niveau d'indemnisation = 90 % du traitement net sous déduction des prestations versées par l'employeur ou tout autre régime obligatoire.
- Garanties en cas d'invalidité permanente supérieure ou égale à 50 % pour les agents affiliés à la CNRACL
Garanties en cas d'invalidité permanente supérieure ou égale à 66 % ou taux d'invalidité d'au moins 2/3 avec classement 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, pour les agents affiliés à la sécurité sociale ou à l'IRCANTEC
=> Assiette de prestations : TBI + NBI + RI.
=> Niveau d'indemnisation = rente d'invalidité équivalente à 90 % du traitement net sous déduction des prestations versées par la CNRACL, ou tout autre régime obligatoire.
- Garanties en cas d'invalidité permanente inférieure à 50 %
=> Assiette de prestations : TBI + NBI + RI.
=> Niveau d'indemnisation = rente proportionnelle au taux d'invalidité défini par la CNARCL selon le calcul suivant : $M = R \times I / 50 \%$
R= Montant de la Rente pour un pourcentage d'invalidité retenu par la CNARCL d'au moins 50 %
I = Pourcentage d'Invalidité retenu par la CNRACL inférieur à 50 %.

TBI= Traitement Brut Indiciaire

NBI= Nouvelle Bonification Indiciaire

RI= Régime Indemnitaire