

# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

6 juin 2019

**RAPPORT D'ACTIVITÉ**

**2018**



**La MFP se mobilise pour  
l'avenir de la protection  
sociale complémentaire  
des agents publics**



# SOMMAIRE

## **Edito du Président**

## **Message du Secrétaire général**

### **Que retiendra-t-on de l'année 2018 ?**

- Un environnement politique et social sous tension, marqué par une multitude de projets de réformes et une profonde crise sociale, ...
- ... non sans conséquence pour la Fonction publique et ses personnels

### **Côté MFP, une année résumée en cinq mots !**

**ENGAGER** ... les mutuelles adhérentes à l'Union au sein d'un Pacte politique

**REUNIR** ... l'ensemble des fédérations syndicales fonctionnaires autour des problématiques de protection sociale

**TEMOIGNER** ... des problématiques sociales des personnels acteurs du service public

**CONSTRUIRE** ... des propositions alternatives d'évolution de la couverture complémentaire

**CONVAINCRE** ... les décideurs publics d'agir en faveur d'une meilleure couverture sociale de leurs personnels

## **2018 - la MFP en chiffres**

### **2018 - la MFP en métiers**

- Le conventionnement des établissements et professionnels de santé
- La gestion mutualiste du régime obligatoire des fonctionnaires
- L'accompagnement social des personnes

### **Annexes**

- Tendances et caractéristiques de l'emploi public
- Cartographie des mutuelles membres, des administrateurs et des délégués régionaux MFP

# EDITO

## MESSAGE DU PRÉSIDENT

### Noble combat

Cent fois sur le métier remettre son ouvrage.

Nul autre adage ne peut mieux résumer la stratégie d'influence menée par la MFP en vue de défendre la protection sociale complémentaire des agents publics.

Travailler les dossiers, échanger avec les partenaires, élaborer des propositions, les partager en interne, les porter auprès des interlocuteurs et décideurs institutionnels, ... et recommencer, aussi souvent que nécessaire, au gré d'une actualité qui ne cesse d'apporter son lot de nouveautés.

La démarche n'est pas nouvelle et, surtout, pas propre à notre Union. C'est le « lot » de toute organisation militante, ce qui rend l'engagement passionnant, à défaut d'être, parfois, un peu désespérant.

Et la conviction efface toute notion d'épuisement dès lors qu'il s'agit de porter une cause que l'on estime juste et légitime.

L'activité de ces derniers mois pour la MFP, retracée dans ce rapport annuel, illustre totalement ces propos.

Notre détermination collective a été à la hauteur des sujets à traiter, décuplée par la conviction, qu'au travers de plusieurs dossiers, était en train de se jouer le devenir des droits statutaires et sociaux des agents.

De façon concomitante à ces probables remises en cause, le modèle même de protection proposé par les vraies mutuelles est aussi interrogé, pour ne pas dire « percuté », par un corpus de règles et de procédures qui encadrent, comme jamais, leur activité.

Une façon de remettre en cause contenu et contenant.

La période qui s'ouvre ne sera pas différente, malheureusement. Les rendez-vous autour de la transformation de la fonction publique et du devenir de la PSC, notamment, seront déterminants.

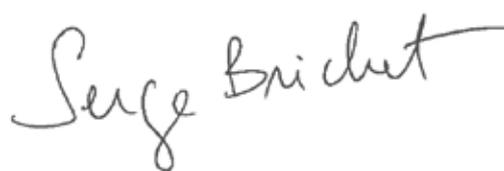
Ils justifient, sans aucune réserve, de rester déterminés et mobilisés.

Dire ce que nous voulons pour les agents publics est une chose.

Le faire prendre en compte en est sûrement une autre qui peut, certes parfois, paraître insurmontable au regard, particulièrement, du peu d'écoute de nos dirigeants politiques.

Mais se résigner face à cela serait une erreur, plus encore une faute.

Alors battons-nous, au sens noble du terme !



Serge Brichet



## MESSAGE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

### Le rôle primordial et indispensable de notre réseau de militants !

Parce que la MFP est un mouvement social autant qu'un mouvement d'idées, son influence doit être portée au plus près des acteurs concernés. Ainsi, et d'évidence, son réseau militant est essentiel dans le déploiement de son action, véritable « pierre angulaire » pour l'édification des projets mutualistes fonctionnaires. Il est le garant d'un lien de proximité avec les agents publics et leurs employeurs, avec les parlementaires directement dans les circonscriptions, avec enfin les décideurs et acteurs publics déconcentrés sur l'ensemble du territoire national et des DOM.

Cette dynamique militante doit être toujours et sans relâche soutenue et alimentée. Pour ce faire, la MFP, au-delà des réunions plénières annuelles, a renforcé la mise à disposition de nouveaux outils d'informations et d'accompagnement des élus en régions à la fois sur l'environnement auxquels sont confrontés nos mutuelles et groupements mais aussi sur l'avancement « pas à pas » des dossiers métiers portés par la MFP.

Sans nul doute, 2019 et 2020 seront des années charnières pour l'avenir de la protection sociale complémentaire des agents publics des trois versants de la Fonction publique. La MFP y consacrera toute son énergie et toutes ses capacités mobilisatrices pour rassembler, témoigner, construire et convaincre les décideurs publics d'agir en faveur d'une meilleure couverture sociale de leurs personnels ... Le réseau militant y prendra naturellement une place prépondérante et à l'instar de la mobilisation de 2016, son action sera indispensable pour peser sur les futurs arbitrages du gouvernement dans une démarche qui privilégie la solidarité des personnes plutôt que le « chacun pour soi », la mutualisation des risques plutôt que l'individualisation, la démocratie responsable et solidaire plutôt que le consumérisme « opportuniste » ...

Les prochains mois seront décisifs et plus que jamais l'engagement des centaines de femmes et d'hommes au sein de la MFP sera indispensable pour porter ensemble une vision collective et solidaire de la protection sociale !

Didier QUERCIOLI



# QUE RETIENDRA-T-ON DE L'ANNÉE 2018 ?



# UN ENVIRONNEMENT POLITIQUE ET SOCIAL SOUS TENSION, MARQUÉ PAR UNE MULTITUDE DE PROJETS DE RÉFORMES, UNE PROFONDE CRISE SOCIALE ET LE GRAND DÉBAT NATIONAL !

Après 2017, année de la conquête, 2018 aura été sans nul doute une année particulièrement difficile pour le Président de la République, certains observateurs parlant même d'année de la disgrâce.

En quelques mois, le chef de l'Etat a perdu le crédit qu'il avait acquis à l'issue de sa victoire à la présidentielle en mai 2017 et de son début de mandat où il a multiplié les réformes réputées infaisables (SNCF, suppression de l'ISF, hausse de la CSG pour les retraités ...).

A cela est venu s'ajouter la crise des Gilets jaunes qui a accentué le discrédit d'Emmanuel Macron dans l'opinion. Mais, l'année 2019 pourrait être encore pire pour le chef de l'Etat. A trois ans de la fin de son mandat, il semble désormais en butte à une impopularité tenace.

**Et, pourtant, le Président de la République persiste et maintient ses grandes réformes sociales sur 2019 :** de la transformation du système de santé à l'universalisation des régimes de retraite, en passant par la mise en œuvre du 100% Santé, les dispositifs de santé au travail, la prise en charge des conséquences du grand âge et de la perte d'autonomie ou encore le nouveau calcul des APL ... autant de chantiers potentiellement explosifs, d'autant plus ardu à mener dans un contexte de crise sociale quasi inédite sur ces dix dernières années !

Après cinq mois de crise sociale des gilets jaunes née d'un « ras-le-bol » des taxes, **le Gouvernement répond par le lancement du Grand débat national qui s'est achevé à la fin du mois de mars.**

## Que retenir du Grand débat ?

Enquête IFOP février 2019 « Les attentes des français » :

- Près de neuf Français sur dix jugent nécessaire de réindexer les petites retraites sur l'inflation et d'obliger les médecins à s'installer dans les déserts médicaux ;
- Une forte majorité se prononce également pour une baisse générale de l'impôt sur le revenu (82%) et la suppression de la « redevance télé » (80%) ;
- Plus de trois Français sur quatre sont favorables à « un assouplissement des conditions permettant aux citoyens de

proposer des référendums » (76%)

Enfin, 72% se prononcent pour « une allocation unique en direction des plus démunis qui fusionnerait toutes les aides sociales existantes ».

## Quelles mesures concrètes en ressortira-t-il ?

Le Premier ministre Edouard Philippe a présenté un premier bilan des résultats de la consultation les 8 et 9 avril aux parlementaires, ces derniers étant mis à contribution pour traduire certaines attentes des Français dans la loi. Il a assuré que le président Emmanuel Macron « répondrait » au « message assourdissant » adressé par nos concitoyens demandant d'améliorer la démocratie représentative en France. Mais il n'a livré aucune annonce concrète, laissant la primeur à Emmanuel Macron qui devait initialement s'exprimer le 15 avril.

A l'heure où nous bouclons la rédaction de ce rapport, l'allocation du Président de la République vient d'être reportée suite à l'incendie dramatique de Notre-Dame de Paris.

Toutefois, les premières mesures portées par le Chef de l'Etat, très attendues pour mettre fin à la crise des gilets jaunes devraient porter sur :

- La révision de l'imposition des classes moyennes en finançant cette mesure notamment par la « suppression de certaines niches fiscales » ainsi que par une « évaluation objective » de l'ISF dès le début de l'année 2020, sur la base de laquelle il s'engage « à apporter toutes les modifications et corrections nécessaires »,
- La ré-indexation des retraites de moins de 2 000 euros sur l'inflation à partir du 1er janvier 2020,
- La pérennisation annuelle de la prime exceptionnelle de 1 000 euros défiscalisée et sans cotisations sociales décidée fin décembre 2018 ouverte aux employeurs,
- La mise en place des référendums d'initiative citoyenne (RIC), mesure chère aux « Gilets jaunes », en simplifiant les règles pour les rendre plus accessibles
- L'assurance d'une présence des services publics dans les territoires et notamment les écoles et les hôpitaux.

Deux ans après son arrivée triomphale à la présidence de la République, le chef de l'Etat se retrouve bien seul face aux attentes des français ...

# CÔTÉ MUTUELLES, DES PROJETS DE RÉFORMES CONSÉQUENTS

Un « marché des complémentaires santé » largement concerné par des réformes aux impacts et conséquences divers :

## D'abord, c'est la mise en œuvre de la réforme du 100% Santé

Promesse de campagne d'Emmanuel Macron, le « reste à charge zéro » également dénommé « 100% santé » se concrétise. Le **décret du 11 janvier 2019** précise la liste des équipements optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires pour lesquels sera garanti un accès sans reste à charge, moyennant le respect de tarifs plafonds par les opticiens, audioprothésistes et dentistes. Ces dispositions s'appliqueront aux contrats souscrits ou renouvelés à compter du 1er janvier 2020 pour l'optique et le dentaire et à compter du 1er janvier 2021 pour les aides auditives.

### Tollé de fin d'année !

Réunis fin décembre au ministère de la Santé pour la mise en place du comité de suivi de la réforme du reste à charge zéro, puis dans la foulée par le Président de la République, les opérateurs complémentaires santé ont été « priés » de geler leurs tarifs pour 2019. Agnès Buzyn n'a pas mâché ses mots, accusant les mutuelles de « sabotage politique » de sa réforme du reste à charge zéro. Rien de moins...

## Ensuite, c'est la résiliation infra-annuelle des contrats santé

Initialement annoncée dans le cadre de la loi Pacte en janvier 2019, la mesure visant à faciliter la résiliation des contrats de santé (individuels et collectifs) à tout moment après un an d'adhésion a fait l'objet d'une proposition de loi déposée par le groupe LREM le 6 février.



## Une mesure très contestée tant par les opérateurs complémentaires que par les Organisations syndicales :

- les cotisations vont d'évidence être impactées par une hausse des frais de publicité (fidélisation et conquête de nouveaux clients) et de gestion administrative des contrats (augmentation des entrées et sorties dans les contrats).
- le développement du tiers-payant va d'évidence être freiné du fait de la fin des droits annuels engendrant ainsi un risque d'impayés pour les professionnels de santé.
- le renoncement à la souscription d'une complémentaire santé pour des raisons de coûts risque de se développer entraînant une démutualisation des publics déjà fragilisés.
- la gestion des flux de remboursements, qui sont continus en santé, obligera les opérateurs complémentaires à introduire des délais de carence et des franchises.

La FNMF tout comme la MFP ont dénoncé, par voie de presse, une atteinte au principe de solidarité mutualiste et un affaiblissement de la régulation du système de santé en favorisant des « comportements opportunistes » face à des besoins programmables (nomadisme).

### Les mutuelles de fonctionnaires seront les plus impactées !

Les mutuelles de fonctionnaires dont les offres sont principalement individuelles pourraient subir plus que d'autres les effets du nomadisme. La large population de retraités qu'elles couvrent, plus consommatrice, aura des conséquences sur l'équilibre de leurs contrats en cas de nomadisme des actifs. De plus, dans les versants Etat et territorial de la Fonction publique, où il existe des dispositifs de participation très spécifiques des employeurs publics, la mesure de résiliation infra-annuelle vient en totale contradiction avec les exigences solidaires portées par la loi.

### Débats parlementaires

Adoptée par les députés en première lecture le 27 mars (51 voix contre 10), la proposition (PPL) de loi a été « vidée de sa substance » par les sénateurs en Commission des Affaires sociales.

En revanche, les sénateurs ont adopté un article additionnel visant à « *proscrire les pratiques de remboursements différenciés par les OCAM* » au 1er janvier 2020, en interdisant la modulation du niveau de prise en charge des actes et prestations médicaux « *en fonction du choix de l'assuré de recourir ou non à tout professionnel de santé ayant conclu une convention avec ces organismes* ».

Le texte de la commission sera examiné en séance publique au Sénat le 2 mai prochain.

*A suivre donc ...*

## 2018, UNE ANNÉE CHARGÉE ET DIFFICILE POUR LA FONCTION PUBLIQUE



Sans surprise, les premières mesures relatives à la Fonction publique, au cœur de la campagne du candidat Macron à la Présidence, sont mises en application : réinstauration du jour de carence dès le 1er janvier, gel du point d'indice, hausse de la CSG...

En parallèle, le Gouvernement annonce dès février l'ouverture d'une grande concertation avec les Organisations syndicales afin de mettre en place « un nouveau contrat social » avec les agents publics. Le processus de concertation, très décrié par les Organisations syndicales, est lancé dès le mois de mars autour de quatre chantiers prioritaires dits de modernisation :

- Un nouveau dialogue social,
- Le recours élargi aux contractuels,
- Une meilleure distinction de la performance dans les rémunérations,
- Les transitions professionnelles et la mobilité des agents publics y compris vers le secteur privé.

### Un statut malmené via le rapport « Action publique 2022 » (CAP 22) jamais officialisé !

Rassemblant une quarantaine d'experts privés et publics, français et étrangers, chargés par Edouard Philippe d'établir des pistes de réforme de l'Etat pour notamment améliorer les comptes publics de 30 milliards d'euros, CAP 22 préconisait plusieurs mesures très impactantes en matière de ressources humaines, notamment les salaires « au mérite » avec la fin des mesures générales de revalorisation, l'assouplissement du statut pour une évolution différenciée entre les trois versants de la Fonction publique, la généralisation du recours aux contractuels et la suppression des commissions administratives paritaires ...

Jugé trop « décapant » et unanimement rejeté par les Organisations syndicales de la Fonction publique, CAP 22 ne sera finalement pas officialisé ...d'autant plus dans une période où se préparait déjà le projet de réforme de la Fonction publique.

### Le mal-être des agents publics de plus en plus « sonore »

#### ○ Des conditions de travail désastreuses pour les agents de la Sécurité intérieure

En juillet, les sénateurs François Grosdidier (LR) et Michel Boutant (PS) publient un rapport d'enquête sur le mal-être des policiers et des gendarmes et l'état de sécurité intérieure. Dégradation des conditions de travail des forces de l'ordre, moyens très nettement insuffisants, rythmes de travail pénibles et destructurants, accroissement des départs des agents en cours de carrière, fort sentiment d'insécurité face au niveau élevé de la délinquance... En 2018, 35 policiers et 33 gendarmes se sont suicidés, selon les chiffres du ministère de l'Intérieur.

#### ○ Une qualité de vie dégradée dans le milieu professionnel territorial

Faut-il y voir un paradoxe ? Alors que les agents territoriaux se plaisent dans la FPT, leur malaise est palpable, sous l'effet d'une pression et d'un stress accrus, d'après les résultats du neuvième baromètre de « La Gazette » et de la Mutuelle nationale territoriale (MNT) de novembre 2018.

En termes de satisfaction, 75 % d'entre eux se disent heureux d'exercer dans la FPT – un chiffre en baisse de 2 points par rapport à la précédente édition. Notamment pour rendre un service public de qualité aux usagers et veiller à la bonne gestion de l'argent public – des critères qui donnent du sens à leur travail. Mais ces chiffres sont en chute libre, respectivement de 3 et 7 points par rapport à 2017.

#### ○ Des agents hospitaliers en grande souffrance

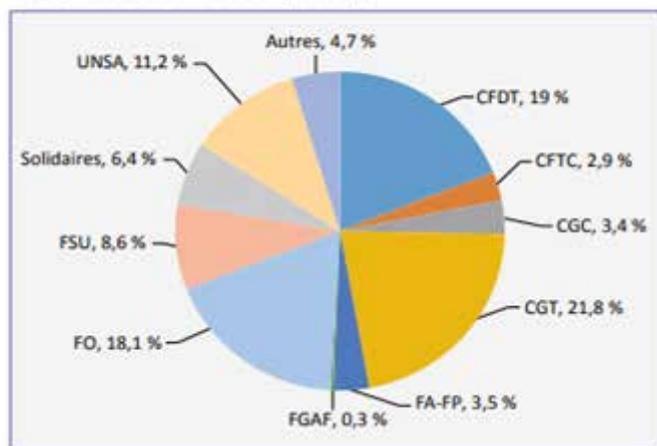
Surcharge de travail, patients exigeants voire agressifs, épuisement émotionnel, lourdeurs administratives... Les soignants souffrent. Un constat que le Carnet de santé Odoxa-MNH publié le 10 décembre 2018 ne démentira pas ; à retenir les cinq facteurs de stress majeurs qui épuisent les soignants : travail empêché, incivilités des patients, charge de travail perpétuelle, débordement du travail sur la vie privée et confrontation à la souffrance (morale et physique) du patient.

## 2018, une année d'élections professionnelles moins mobilisatrices

Entre le 29 novembre et le 6 décembre 2018, les élections professionnelles se sont déroulées pour la deuxième fois simultanément dans les trois versants de la fonction publique (État, territorial et hospitalier), ainsi qu'auprès des fonctionnaires de La Poste, d'Orange et des agents publics d'autres organismes, permettant de déterminer la représentativité syndicale au niveau national au sein de la fonction publique.

Pour la première fois, le taux de participation passe sous la barre des 50% avec un total de 49,8% creusant ainsi l'écart avec le taux de 52,8% lors du scrutin de 2014. Cette baisse a été plus

**Graphique 1 : Résultats des élections par affiliation pour l'ensemble de la fonction publique**



forte au sein du versant hospitalier (- 6%) que dans la territoriale (- 3,1%) et que dans la fonction publique d'État (- 1,5%).

Source : MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS – Déc 2018

## Début 2019, l'année du « Grand débat national » : une Fonction publique peu entendue sur les mesures liées au pouvoir d'achat

En fin d'année, le mouvement des « Gilets jaunes » et les revendications en matière de pouvoir d'achat ont contraint le Gouvernement à prendre des mesures d'urgence économique et sociale avec plusieurs impacts pour la Fonction publique :

- Une exonération sociale et fiscale des heures supplémentaires à partir du 1er janvier 2019 (avec environ 1,5 million d'agents publics concernés),
- Une revalorisation de la prime d'activité et l'élargissement de son champ d'application afin de l'ouvrir à un plus grand nombre de personnes aux revenus modestes (avec environ 410.000 agents concernés à ce jour),
- Un rétablissement pour les agents retraités, à compter du 1er janvier 2019, du taux de CSG à 6,6% dans le cas d'un revenu fiscal de référence inférieur à 22.580 € (34.636 € pour un couple).

En revanche, la Fonction publique a été exclue du dispositif de prime exceptionnelle. Ce point a particulièrement irrité les Organisations syndicales : « *Qu'un gouvernement incite les entreprises à verser une prime exceptionnelle, pourquoi pas ? Mais que dans le même temps, il s'en exonère pour ses propres agents ne peut que choquer* » (Mylène Jacquot, CFDT) ; « *Le gouvernement n'a pas pris la mesure du malaise qui s'exprime dans la Fonction publique et des difficultés en termes de pouvoir d'achat* » (communiqué commun CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, Solidaires et FA-FP).

Toutefois, concernant les forces de l'ordre très mobilisées, un accord de revalorisation salariale a pu être négocié avec le Ministère de l'Intérieur et 3 syndicats (Unité SGP-Police, Alliance et Unsa), le 19 décembre 2018, à l'issue d'une journée de contestation.

## La mise en place du Grand débat national questionne, entre autres, l'organisation de l'Etat et des services publics.

Moins de 24 heures après son ouverture, le site [granddebat.fr](http://granddebat.fr) voit déjà de nombreuses contributions d'agents publics qui témoignent de leur mal-être et de leur détresse : « *S.O.S. d'un fonctionnaire en détresse* », « *plus de reconnaissance au personnel soignant dans la fonction publique* », « *valoriser le travail des fonctionnaires* », « *combattre les déserts administratifs, sociaux, culturels et médicaux en ruralité* », « *dénoncer les disparités dans l'accès à la formation et les différences de traitement d'une collectivité territoriale à l'autre* » ...

## Malheureusement, le Grand Débat apparaît aussi comme un grand « défoirer » contre les agents publics.

Sans s'étendre sur l'ensemble des propos véhéments, certaines suggestions questionnent et interpellent telles « *la suppression d'1 million voire 90% des fonctionnaires* », le fait de « *payer les agents 38 heures en les faisant travailler 40 h par semaine* », « *ne pas payer les fonctionnaires pendant six mois pour contribuer au redressement de la dette* », la suppression totale du statut, la privatisation de l'éducation et de l'hôpital, la fin du recrutement par concours ou à l'inverse « *interdire aux élus de recruter des fonctionnaires sans concours* », l'obligation aux agents de déclarer leur « *appartenance à toute société secrète comme la franc-maçonnerie* », l'obligation à toute personne ayant réussi les concours de la Fonction publique d'ouvrir un compte bancaire à la Caisse des Dépôts ou au « *Trésor public* » pour que les intérêts de leurs emprunts puissent rapporter de l'argent à l'Etat !!...

Autant de suggestions d'ignorants qui participent au malaise et à la souffrance des personnels !

## Juin 2019, un premier semestre qui s'achève sur un dossier majeur pour l'avenir des agents publics : le projet de loi de Transformation de la Fonction publique

Un an après le lancement de la concertation avec les Organisations syndicales de la Fonction publique, le Gouvernement a dévoilé le 13 février dernier les orientations du projet de loi de transformation de la Fonction publique devant le Conseil commun de la Fonction publique. L'objectif visé est l'accélération du processus de modernisation de l'administration publique et sociale avec l'adoption de la loi au Parlement d'ici au début de l'été 2019.

### Les fédérations syndicales opposées au projet de loi

Un sujet, technique et particulièrement sensible, qui touche notamment au cadre statutaire des agents publics : dialogue social, recours accru aux contractuels, rémunération au mérite, développement des transitions professionnelles. Vent debout contre ce texte, les fédérations syndicales se sont largement exprimées collectivement quant à leur opposition à ce texte, considérant bon nombre de dispositions particulièrement dangereuses tant pour les agents que pour l'avenir de la Fonction publique.

Après des communiqués unitaires, après le boycott des Conseils Supérieurs et du Conseil Commun, après que toutes les organisations représentatives de la Fonction publique aient donné un avis défavorable au projet de loi, les organisations CFTC, CGC, CGT, FAFP, FSU, Solidaires et UNSA ont réaffirmé leur volonté de voir ce texte retiré pour ouvrir des négociations sur de nouvelles bases.

Malgré ces tentatives de recul, le gouvernement maintient le calendrier initial d'examen du texte qui se déroulera dans le délai imparti d'une procédure parlementaire accélérée (une seule lecture du projet avant réunion d'une Commission mixte paritaire) :

- 2 mai : examen du texte en commission des lois à l'Assemblée nationale
- 13 mai : examen en séance publique par les députés
- juin : examen du texte au Sénat
- juin/juillet 2019 : adoption du projet de loi de transformation de la Fonction publique

### Point de vigilance sur la protection sociale complémentaire : 15 mois pour améliorer la complémentaire des agents !

Au cœur de l'attention de la MFP et des mutuelles de fonctionnaires, l'avenir de la protection sociale complémentaire des agents publics issus des trois versants de la Fonction publique se « jouera » en 2019 !

Le sujet particulièrement complexe sera traité par voie d'ordonnance comme l'indique le projet de loi Fonction publique dans son article 17 : le gouvernement est habilité à légiférer par ordonnance, dans un délai de 15 mois suivant la promulgation de la loi, sur la redéfinition de

« la participation des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics ». (Texte en vigueur à l'heure de la rédaction de ce rapport)

Plus d'information sur ce dossier dans « la MFP en dossiers » ci-après.

### C'est ainsi que s'achèvera l'exercice juin 2018 – juin 2019 laissant en perspective de lourds dossiers pour 2019 et 2020 tels que :

- le rapport inter-inspections sur la protection sociale complémentaire des agents publics.
- le rapport 2 de la députée Lecocq sur la santé et la qualité de vie au travail dans la Fonction publique,
- la prise en charge de la perte d'autonomie,
- le financement des arrêts de travail ...

A suivre...



# CÔTÉ MFP, UNE ANNÉE RÉSUMÉE EN CINQ MOTS !

1

## **ENGAGER ...**

LES MUTUELLES ADHÉRENTES À L'UNION AU SEIN D'UN PACTE POLITIQUE FÉDÉRATEUR

2

## **TÉMOIGNER ...**

DES PROBLÉMATIQUES SOCIALES DES PERSONNELS ACTEURS DU SERVICE PUBLIC

3

## **RÉUNIR ...**

L'ENSEMBLE DES FÉDÉRATIONS SYNDICALES FONCTIONNAIRES AUTOUR DES PROBLÉMATIQUES DE PROTECTION SOCIALE

4

## **CONSTRUIRE ...**

DES PROPOSITIONS ALTERNATIVES D'ÉVOLUTION DE LA COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE

5

## **CONVAINCRE ...**

LES DÉCIDEURS PUBLICS D'AGIR EN FAVEUR D'UNE MEILLEURE COUVERTURE SOCIALE DE LEURS PERSONNELS

# ENGAGER ... LES MUTUELLES ADHERENTES A L'UNION AU SEIN D'UN PACTE POLITIQUE FEDERATEUR

*Horizon 2020*

Souvenons-nous, début 2018, dans un environnement en totale mutation, la MFP faisait le choix de se réinterroger sur son devenir, son organisation, ses missions et lançait sa réflexion stratégique MFP Horizon 2020, découpée en 5 chantiers :

- Cohérence identitaire et légitimité
- Missions
- Gouvernance
- Environnement
- Financement

**Où en est-on, un an après ?**

## CHANTIER N°1 : La cohérence identitaire de la MFP et sa légitimité d'action est réaffirmée

### Légitimité et cohérence identitaire

**Enjeux :** définir l'identité mutualiste fonctionnaire et renforcer la cohérence identitaire de demain

### Le comité d'agrément est créé

- vérifie les critères de conformité des organismes candidats à l'entrée dans la MFP
- veille au respect dans le temps des engagements de chacun des membres dans la MFP
- peut aller jusqu'à proposer au CA l'exclusion d'un membre grâce à un pouvoir de sanction

### Le Pacte d'engagement est ratifié

Ce pacte d'engagement comporte en outre la feuille de route politique sur laquelle s'engage l'ensemble des membres. Cette feuille de route constitue le « cahier des charges annuel » de la MFP.

### L'ouverture de la MFP aux organismes de protection sociale non lucratifs est validée

La nature juridique de la MFP est modifiée : d'union, elle devient fédération pour permettre l'ouverture de son champ à des opérateurs complémentaires ou unions d'opérateurs non lucratifs, couvrant des agents du service public (au sens large) et relevant de l'ESS.

Un nouveau collège de membres est identifié :

- Collège A : mutuelles et unions de mutuelles de Livre II et unions mutualistes de Livre I composées de mutuelles de Livre II ;
- Collège B : mutuelles et unions de mutuelles de Livre III et autres unions mutualistes de Livre I ;
- Collège C : autres acteurs de protection sociale (respectant les conditions statutaires).

**Ouverture au non lucratif concrétisée par l'adhésion effective au 1<sup>er</sup> janvier 2019 de l'UGM Pôle fonction publique AG2R - LM.**

## CHANTIER N°2 : Les missions sont réévaluées

### Rôle et missions

**Enjeux :** redéfinir le périmètre d'actions et les métiers de la MFP en tenant compte des choix stratégiques de développement des mutuelles membres

#### 1. Les activités jugées prioritaires par les mutuelles :

##### ○ L'influence, y compris la communication et la veille

Cette mission transversale est considérée comme étant le cœur d'activité de la MFP de demain et correspond à son objet social posé dans les statuts.

##### ○ L'accompagnement social des personnes

Considéré comme un élément fort de différenciation des mutuelles par rapport aux autres acteurs, l'accompagnement social représente une mission que la MFP est légitime à porter dans le prolongement des interventions des mutuelles.

#### 2. Les activités interrogées sur leur avenir par les mutuelles :

##### ○ Les négociations cadre avec la CNAM et la valorisation de la gestion mutualiste du régime obligatoire des fonctionnaires

Sur la base des éléments d'appréciation suivants :

- Cette mission conforte la légitimité de la MFP pour peser sur les projets de textes de loi face aux acteurs publics ;
- Quel que soit le modèle de gestion retenu par les mutuelles de fonctionnaires, la défense et la valorisation de leur spécificité mutualiste à gérer le régime obligatoire doit être poursuivie en tant qu'axe de différenciation ;
- Le maintien de cette double mission est peu chronophage en moyen temps/homme ; l'abandonner n'induirait pas d'intérêt particulier pour la structure.

**Le Conseil d'administration de la MFP s'est positionné majoritairement en faveur de la poursuite de cette mission au sein de la MFP.**

##### ○ Le conventionnement des établissements et professionnels de santé

Perspectives d'évolution du RFH à la MFP :

- sursoir la délibération d'une année, tout en conservant l'activité RFH au sein de la MFP sur cette période, y compris en adaptant les outils techniques et en révisant le contenu du RFH ;
- trancher sur le devenir de cette activité au terme de cette « année de latence » avec une organisation de transition visant à évoluer vers le scénario cible (conforter l'activité RFH au sein de la MFP ; abandonner le service au sein de la MFP ; coconstruire avec des acteurs proches de notre environnement). A cet effet, une réflexion réunissant les équipes MFP et celles du Groupe VYV se tiendra d'ici le mois de juin.
- définir précisément la feuille de route politique MFP 2020 sur l'activité RFH en intégrant si besoin l'organisation de la transition de l'activité (coût de l'activité, moyens alloués).

Perspectives d'évolution du dispositif conventionnel dentaire à la MFP :

- faire le point sur le positionnement des mutuelles relatif à la refonte du panier de soins du protocole (courrier MFP du 23 février 2018 avec un retour attendu pour le 16 avril 2018 – rencontres bilatérales MFP/Mutuelles parties prenantes sur mai 2019),
- concernant les investissements relatifs à l'interface de données, solder les factures en cours et mettre « en sursis » tout autre développement informatique,
- réfléchir conjointement aux possibilités d'évolution avec le Groupe VYV (réunion d'ici juin).

## CHANTIER N°3 : La gouvernance a été revue

### Gouvernance

**Enjeux :** revoir la gouvernance de la MFP pour plus de souplesse, d'agilité et de réactivité

#### La représentativité des mutuelles au sein des instances MFP a été réévaluée

Une analyse de la représentativité des mutuelles membres a permis de démontrer que comparativement à l'effort contributif, le poids des mutuelles de faibles effectifs dans les instances de l'union est nettement plus important que celui des mutuelles d'effectifs plus élevés.

Sur la base de ce constat, sachant que la contribution financière des membres à la MFP repose exclusivement sur les effectifs couverts, le CA a décidé que la représentativité des membres ne peut et ne doit pas être déconnectée des effectifs couverts.

Le CA de la MFP a acté les points suivants :

**1. S'agissant du mode de calcul des délégués d'Assemblée générale,** maintenir le modèle antérieur avec une représentativité proportionnelle aux effectifs couverts, seul scénario jugé le plus équilibré et le plus équitable.

Catégorie A - Représentativité proportionnelle à l'effectif avec un plancher-plafond, inchangé  
 Catégorie B - Représentativité forfaitaire de 2 délégués par mutuelle ou union, inchangé  
 Catégorie C (nouveau collègue) - Représentativité forfaitaire de 2 délégués par opérateur non lucratifs ou unions d'opérateurs non lucratifs

**2. S'agissant du mode de calcul des administrateurs,** sur la base du raisonnement précédent, le modèle antérieur a été maintenu :

Catégorie A - Représentativité proportionnelle à l'effectif des membres, inchangé  
 Catégorie B - Représentativité forfaitaire de 1 siège administrateur par mutuelle ou union, inchangé  
 Catégorie C - Représentativité forfaitaire de 1 siège d'administrateur par mutuelle ou union

**Une Commission des Présidents a été créée pour :**

- traiter des sujets politique à forts enjeux
- faciliter la « prise en mains » des dossiers MFP dans les instances des mutuelles.

## CHANTIER N°4 : La MFP « face » à la FNMF [en cours de réflexion]

### La MFP dans son environnement

**Enjeux :** positionner l'Union dans l'environnement mutualiste tout en renforçant notre visibilité Fonction publique

Les premières réflexions du Comité stratégique posent les interrogations suivantes :

- Un « adossement » de la MFP à la FNMF permettrait-il à la MFP d'obtenir une plus forte influence auprès des pouvoirs publics ?
- Au contraire, un rapprochement de la MFP vers la FNMF entraînerait-il un risque de dilution de l'identité Fonction publique, lui retirant de fait une part de sa légitimité dans son action de défense des droits sociaux des agents publics ?
- Quel positionnement d'une « MFP adossée FNMF » face aux

mutuelles interprofessionnelles adhérentes à la FNMF, notamment lors de messages contradictoires ?

**Le CA MFP du 14 mai a pris connaissance de ces interrogations et a demandé l'ouverture d'un débat avec les mutuelles sur ce chantier.**

Le CA demande que toutes les hypothèses d'évolution soient suffisamment étayées pour permettre une prise de position éclairée, notamment sur les éléments juridiques et statutaires du dossier. En amont de ce débat, une réunion MFP/FNMF devra se tenir.

**Perspective de cette réunion MFP/FNMF : septembre 2019**

## CHANTIER N°5 : Le financement a été expertisé

### Financement

**Enjeux :** rationaliser le calcul de la cotisation pour plus de modularité, de souplesse et dans un objectif de pérennité des engagements

#### Trois phases d'expertise :

- Déterminer la répartition des charges par activités avec clés de répartition,
- Examiner les conséquences du désengagement d'une ou plusieurs mutuelles sur une ou plusieurs activités de l'Union,
- Tirer les conclusions de cette expertise

#### Résultats de l'expertise :

- Tout désengagement de mutuelle sur une ou plusieurs activités vient de facto impacter à la hausse le financement des mutuelles restantes.
- La pérennité d'une activité peut être très rapidement interrogée dès lors qu'on admet la possibilité de désengagement en cascade de mutuelles impactant une augmentation de la cotisation de l'activité considérée. Par l'effet démutualisation, une activité peut très vite s'avérer impossible à financer à un niveau accessible. Les conséquences sociales doivent dans cette hypothèse être intégrées.
- Au regard du poids des dépenses de personnel dans l'ensemble des charges, la moindre variation des effectifs a un impact sur la répartition du poids de la charge des activités entre elles. D'une année sur l'autre, le poids des activités peut donc « artificiellement » varier et avoir ainsi des impacts sur la cotisation des mutuelles.
- Le financement à l'activité est générateur de frein aux investissements et aux projets dès lors que cela grève le poids de l'activité et que ces projets ne sont plus mutualisés.
- La mise en place d'un tel mode de financement implique qu'annuellement (en année N-1) chaque mutuelle confirme ses

engagements afin que la cotisation par activité puisse être établie pour l'année N. Les mutuelles doivent donc s'engager sans connaître les effets sur la cotisation des potentiels désengagements des autres mutuelles. Au-delà de la complexité du dispositif, chaque activité est donc interrogée chaque année dans sa pérennité, ce dispositif participant à la fragilité de l'ensemble de la structure.

A la lumière de ces résultats d'analyse, la MFP s'est interrogée sur la faisabilité juridique :

- d'imposer un engagement pluriannuel concernant des projets d'investissement ou des moyens en personnel directement liés à une activité,
- de prévoir une cotisation qui intègre le risque généré par le départ d'une mutuelle.

**Le CA MFP du 29 janvier 2018 a constaté les difficultés générées par la mise en œuvre d'une cotisation différenciée à l'activité.**

Suivant l'avis du Comité stratégique, le CA MFP :

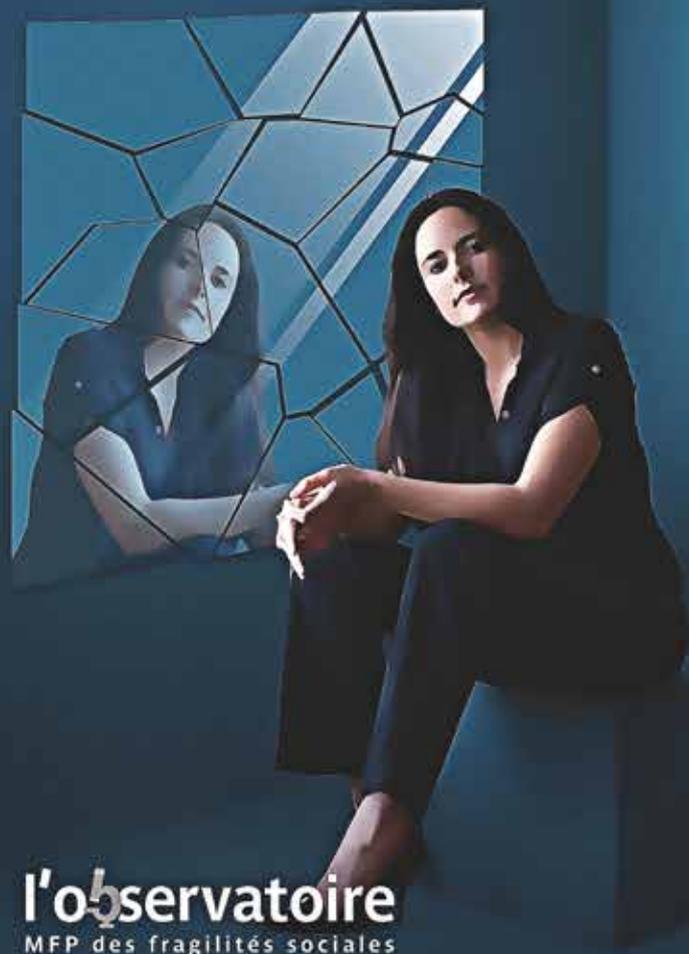
- considère que les transitions, à court ou moyen termes, concernant certaines activités, doivent demeurer intégrées dans la réflexion Horizon 2020, sans pour autant être corrélées à la mise en place immédiate d'une tarification à l'activité,
- écarte l'hypothèse d'instauration d'une cotisation différenciée du fait que la tarification à l'activité relève plus d'une logique de GIE que de celle d'une Union de Mutuelles.

#### Le versement de la cotisation a été assoupli

Pour répondre à la demande des mutuelles d'une cotisation « plus souple et plus modulable », l'appel de la cotisation s'établira en deux échéances dès 2019 :

- la première moitié, au 31 mars de l'année en cours
- le solde, avant le 31 août de l'année considérée.

INDISPENSABLES  
MAIS FRAGILISÉS,  
**POURQUOI ?**



**l'observatoire**  
MFP des fragilités sociales

# TÉMOIGNER

## ... DES PROBLEMATIQUES SOCIALES DES PERSONNELS ACTEURS DU SERVICE PUBLIC

L'année 2018 pour la MFP sera celle de la création de son **Observatoire des fragilités sociales dans la Fonction publique**, en écho à l'actualité, dans le prolongement de sa dernière campagne :

**« AGENTS PUBLICS, INDISPENSABLES  
MAIS FRAGILISÉS. POURQUOI ? »**

Lancée fin 2018, cette campagne poursuit **plusieurs objectifs** :

- Faire tomber les idées reçues sur les agents publics et rappeler qu'ils sont fragiles – constat d'autant plus préoccupant pour des êtres indispensables au service de l'intérêt des citoyens,
- Lutter contre les fragilités exponentielles des agents dans les 3 versants de la Fonction publique (état, hospitalier et territorial),
- Apporter une vision « pragmatique » de la protection sociale complémentaire (PSC) : quel(s) lien(s) entre PSC et QVT (qualité de vie au travail) ?
- Créer de nouveaux projets sous l'égide de l'Observatoire pour nourrir et peser dans le débat public (événementiel, enquêtes et sondages, analyses statistiques, ouvrages d'expertise...).

**Bien plus qu'un simple outil d'observation, l'Observatoire social de la MFP porte l'ambition de :**

- **partager** les problématiques de santé vécues par les agents dans le cadre de leur activité,
- les éclairer par **l'analyse** en identifiant notamment les principales zones de risques ou d'insuffisance,
- les **challenger** par la réflexion collective en s'interrogeant sur le rôle des différents organismes de santé dans la prise en charge de la souffrance au travail,
- et enfin, proposer des **solutions alternatives** aux employeurs et décideurs publics.

## UNE DÉMARCHE EN 4 TEMPS FORTS :

**Une enquête** menée par l'institut Harris Interactive auprès des agents publics en activité dans les trois versants de la Fonction publique, afin de mieux comprendre leur perception de la santé au travail et de l'engagement de leurs employeurs en faveur de leur couverture sociale.



**Des témoignages filmés d'agents** sur le terrain qui ont choisi de s'exprimer pour rappeler leur attachement à leur mission au service de chaque citoyen mais aussi pour dévoiler les « zones d'ombre » de leur quotidien : six visages, six voix, six carrières ...



**Des interviews de « Grands témoins »**, maître de conférences, sociologue, psychologue, professeur spécialisé en médecine du travail, chercheur ... autant d'expertises qui croisent les résultats, confirment les constats et proposent des alternatives.



**Un évènementiel médiatique** le 23 octobre 2018 dans l'Auditorium Le Monde, réunissant agents, employeurs et décideurs publics au sein de trois tables rondes :

- o Observer et comprendre
- o Vivre et partager
- o Agir et s'engager

Un évènement particulièrement bien suivi et relayé par la presse et les réseaux sociaux avec 144 retombées media (presse, radio, TV, internet...), 20 000 vues sur twitter - 500 engagements.

Un intérêt médiatique qui conforte la MFP dans l'idée que la Mobilisation doit se poursuivre collectivement pour que les pouvoirs publics prennent conscience des difficultés quotidiennes des agents.

# RÉUNIR ... L'ENSEMBLE DES FEDERATIONS SYNDICALES FONCTIONNAIRES AUTOUR DES PROBLEMATIQUES DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

## Un chantier enfin ouvert !

Si 2017 était une année de bilan par suite du renouvellement des dispositifs de protection sociale complémentaire dans la Fonction publique de l'Etat, **2018 et 2019 sont et seront des années charnières pour l'avenir des droits sociaux des agents publics.**

Officiellement annoncé fin 2017 par le Ministère de l'Action et des Comptes publics, le chantier de la protection sociale complémentaire des agents des trois versants de la Fonction publique n'a réellement débuté qu'en février 2019, avec la phase d'auditions de la mission des trois inspections générales - Inspection générale de l'administration (IGA), Inspection générale des finances (IGF) et Inspection générale des affaires sociales (IGAS) - chargées de dresser un bilan et porter des préconisations sur les dispositifs de participation financière des employeurs publics à la couverture complémentaire des agents de l'état, hospitaliers et territoriaux.

Dans la foulée, Thierry Legoff, DGAFP, a convié les Organisations syndicales représentatives à une première réunion, le 20 février dernier, en présence des inspecteurs de la mission, lançant ainsi officiellement les travaux PSC inscrits à l'agenda social (de 2018 !).

Dans le même temps, les auditions menées par les 3 inspections générales ont débuté : la MNT a été reçue le 14 février, la MFP et la MGEFI le 18 février, la MGEN le 2 avril et la MCDEF le 3 avril. Parallèlement, les auditions bilatérales avec les Organisations syndicales, réalisées à la demande de ces dernières, se sont tenues entre le 20 et 26 mars.

Le rapport tant attendu devrait être transmis au ministre fin mai puis, dans la foulée, aux Organisations syndicales. Une seconde réunion DGAFP/OS est prévue le 26 juin pour notamment partager les constats et le bilan des inspections.

## La MFP réunit les organisations syndicales

2018-2019 seront marquées par les multiples échanges, les partages d'informations et de points de vue, les consensus entre mutualistes et syndicalistes.

Pas moins de neuf réunions se sont tenues ces derniers mois sur le seul sujet PSC, tant la question est complexe, tant les positions de chacun sont parfois difficilement conciliables voire même contradictoires !

## Un enjeu et une volonté commune !

**Mutualistes et syndicalistes de la Fonction publique s'engagent ensemble pour porter des scénarios** d'évolution alternatifs aux dispositifs actuels de participation des employeurs publics avec une même finalité : **que tout agent public, qu'il relève de l'Etat, de la Territoriale ou de l'Hospitalière, qu'il soit actif ou retraité, puisse bénéficier d'un financement suffisamment significatif de son employeur pour accéder à une couverture complémentaire santé solidaire et/ou prévoyance de qualité.**

Qu'en ressort-il ?

A la mi-avril, la majorité des Organisations syndicales souhaite :

- aboutir à la formalisation d'une campagne de « revendications collectives » commune aux trois versants de la Fonction publique, complétée par des spécificités liées à l'organisation de chacun des versants ;
- réfléchir à la publication d'une déclaration unitaire MFP/OS pour préparer la phase d'arbitrages gouvernementaux du second semestre 2019, et ainsi mieux peser dans le débat public.

A l'heure où nous « bouclons » la rédaction de ce rapport, le groupe MFP/OS s'est mis d'accord pour se réunir avant la réunion DGAFP du 26 juin afin de partager les premières préconisations du rapport inter-inspections.



# CONSTRUIRE ... DES PROPOSITIONS ALTERNATIVES D'EVOLUTION DE LA COUVERTURE COMPLEMENTAIRE

## Vers la publication d'un Manifeste en faveur la Protection Sociale Complémentaire des agents publics

Le projet de loi Transformation de la Fonction publique prévoit un **délai de 15 mois** à partir de son adoption pour établir les futures modalités de couverture sociale complémentaire des agents publics. **15 mois pour améliorer les droits sociaux complémentaires des agents publics actifs et retraités relevant des trois versants de la Fonction publique !**

Pour « coller » au mieux à l'actualité des travaux du gouvernement sur cette question, et dans l'attente du rapport des inspections générales (remis au gouvernement fin mai au plus tôt), la MFP a pour objectif de publier d'ici fin juin / mi-juillet un « *Manifeste en faveur de la PSC des agents publics* », reposant notamment sur l'analyse critique des préconisations des inspections.

Ce Manifeste aura vocation à présenter les orientations politiques, techniques et juridiques portées par la MFP quant à l'avenir des dispositifs de PSC des agents relevant des 3 versants de la Fonction publique avec un objectif clairement assumé : **peser collectivement, aux côtés des organisations syndicales sur les futurs arbitrages du Gouvernement.**

Dans cette perspective et à l'occasion de son assemblée générale du 6 juin prochain, **la MFP lance « un pré-rapport » sous la forme d'un « guide de méthode et d'appréciation »** qui présente sa méthode de travail et ses critères d'évaluation des multiples scénarios d'évolution possibles des dispositifs PSC dans la Fonction publique.

### Une méthode claire mais particulièrement complexe à dérouler :

- Rappeler et resituer le débat autour de la fragilité des agents publics,
- Rappeler que la santé n'est pas un « produit marchand comme les autres » et que ce secteur doit être identifié par les pouvoirs publics comme un secteur nécessitant une protection particulière notamment au vu des enjeux de santé publique et face aux conséquences des dérives d'une concurrence non régulée sur ce type de secteur,
- Poser la responsabilité de l'Etat d'une part, en tant qu'employeur public et, d'autre part, en tant que régulateur du système de santé,
- Poser les règles actuelles des dispositifs de protection sociale

complémentaire dans les trois versants de la Fonction publique et constater leurs insuffisances notamment dans leur mise en œuvre,

- Analyser et critiquer l'ensemble des scénarii d'évolution possibles dans chacun des trois versants (faisabilité juridique et technique, opportunité politique et impacts budgétaires),
- Obtenir un positionnement des mutuelles sur l'ensemble de ces « possibles »,
- « Médiatiser » les positions du mouvement mutualiste fonctionnaire en réaffirmant politiquement le combat collectif de l'Union en faveur de la PSC des agents publics, à l'heure où le gouvernement sera appelé à faire ses premiers arbitrages sur le sujet.

### Une grille d'appréciation en 6 points permettra d'évaluer les arbitrages à venir des pouvoirs publics :

- **La mise en œuvre effective des solidarités** dans le respect de l'objet social porté par la loi de modernisation de la Fonction publique de 2007,
- **Des garanties mutualisées de protection sociale santé-prévoyance complètes** pour les actifs et les retraités (en tenant compte des spécificités de chacun des trois versants de la Fonction publique),
- **La participation financière des employeurs publics suffisamment incitative** pour aider l'agent à accéder à sa complémentaire,
- **L'égalité de traitement des agents publics** dans l'accès aux couvertures complémentaires,
- **La liberté d'adhésion des agents** à la couverture complémentaire de leur choix,
- **Le traitement équitable des opérateurs complémentaires** intervenant dans le champ de la Fonction publique.

### Perspectives 2019 / 2020 :

Dans le cadre du futur Manifeste, l'ensemble des scénarios d'évolution des dispositifs PSC sera « passé à la moulinette » de nos 6 critères d'appréciation ci-dessus. C'est sur cette évaluation que la MFP lancera sa mobilisation PSC auprès des employeurs, des pouvoirs publics et des parlementaires. Un « kit outils de communication » sera réalisé pour aider les militants en région à alerter et sensibiliser les acteurs locaux sur l'avenir de la PSC des agents publics.



# CONVAINCRE ... LES DECIDEURS

## PUBLICS D'AGIR EN FAVEUR D'UNE MEILLEURE COUVERTURE SOCIALE DE LEURS PERSONNELS ACTIFS ET RETRAITES

**Comment ébranler les idées-reçues ?**

**Comment convaincre les décideurs ?**

**Comment sensibiliser et engager les débats avec les élus de la nation ?**

**Une seule méthode :** multiplier les rencontres, les échanges, les tables rondes, les publications ... Là encore 2018 et 2019 ont été et seront des années riches en rencontres et en échanges !

**Au Ministère de l'Action et des Comptes publics**



Avec le Secrétaire d'Etat, Olivier Dusopt  
Avec le Cabinet du ministre, Caroline Krykwinski

**Dans les Directions générales de l'administration publique**



A la Direction de la Sécurité Sociale, Mathilde Lignot-Leloup  
A la DGAFP, Elodie Fourcade  
A la Direction Générale de l'Offre de Soins (DGOS)

**Après des trois inspections générales (IGA, IGAS et IGF)**



Dans le cadre de l'audition « bilan PSC »

**Après d'employeurs publics**



Avec l'ADRHGCT (Association des DRH des Grandes Collectivités Territoriales), Johan Theuret, Président

**Après de parlementaires**



Emilie Chalas, rapporteure du PJJ Fonction publique  
Cendra Motin, rapporteure spéciale pour les Printemps de l'évaluation, au nom de la Commission des finances de l'Assemblée nationale  
Charlotte Lecocq, missionnée par le Premier ministre d'un rapport sur la Santé au travail dans la Fonction publique

**Après d'organismes sociaux**



Centre de Gestion des Œuvres Sociales (CGOS) dans la FPH  
Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État (CIAS)



## Côté réseau des militants en région

### Le réseau militant MFP en région, un relais d'élus au service de grands enjeux ...

Parce que la MFP est un mouvement social autant qu'un mouvement d'idées, son influence doit être portée au plus près des acteurs concernés. Ainsi, et d'évidence, son réseau militant est essentiel dans le déploiement de son action, véritable "pierre angulaire" pour l'édification des projets mutualistes fonctionnaires.

### 2018 - année de renouvellement électoral de l'ensemble des élus MFP

Les « premiers pas » du réseau renouvellement élu :

- 646 militants dans les départements
- 315 membres dans les Comités fédéraux régionaux
- 25 délégués régionaux dont 9 nouveaux élus

Afin de faciliter la prise en main de ce mandat, un « **Passeport Militant 2018** » a été construit et mis à disposition des militants. Construit dans un format ludique et pédagogique, il est voué à répondre à la question « **C'est quoi, la MFP ?** ».

### Des supports d'informations renouvelés et enrichis

Dans le même esprit, en complément du Fil hebdo Fonction publique, les supports d'informations fournis aux militants se sont renforcés :

- Le « Fil Actu MFP » qui fait le point à la fois sur les grands dossiers sociaux impactant l'activité du mouvement mutualiste et sur les dossiers métiers MFP au cœur de l'action de la MFP
- Le « CA en flash » qui réunit sur un simple A4 toutes les informations utiles pour suivre pas à pas l'avancement des travaux des Pôles métiers.

### Perspectives 2019 / 2020

**2019 et 2020 seront très mobilisatrices pour le réseau MFP** en termes de sensibilisation et d'interpellation des acteurs locaux sur le sujet de la protection sociale complémentaire des agents publics.

**Une campagne de communication sera lancée sur le second semestre 2019 et tout au long de l'exercice 2020**, avec un objectif central : améliorer la PSC des agents en pesant sur les futurs arbitrages du gouvernement sur cette question.

Des documents pédagogiques (kits techniques : fiches de compréhension ; fiches de proposition d'actions ; fiches d'alerte) contextualisation des problématiques seront fournis aux militants pour les aider dans ces démarches (tant vers les parlementaires que les employeurs locaux).



## Côté communication

Le Livre « INDISPENSABLES MAIS FRAGILES » sera adressé à plus de 4000 acteurs dont les parlementaires !

**57%**

des agents ont le sentiment que leur employeur n'est pas suffisamment actif pour leur bien-être au travail



**87%**

des agents de la Fonction publique sont satisfaits de remplir une mission d'intérêt général



**35%**

ont le sentiment que leur travail dégrade leur santé aujourd'hui et 51% s'attendent à un impact accru à l'avenir



**69%**

des agents de la Fonction publique font confiance aux mutuelles pour agir dans le bon sens en matière de protection

# eNEWS MFP

MUTUALITE FONCTION PUBLIQUE

**l'info indispensable**

Pas moins d'une  
quinzaine d'Enews MFP  
seront publiées auprès  
de nos interlocuteurs  
publics !



# 2018 - LA MFP EN CHIFFRES

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019,  
LA MFP C'EST :

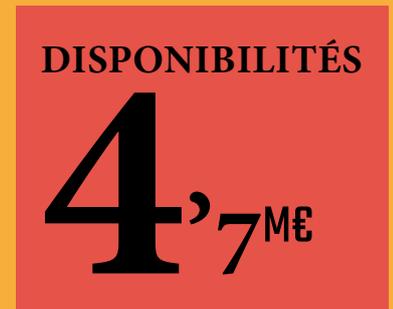
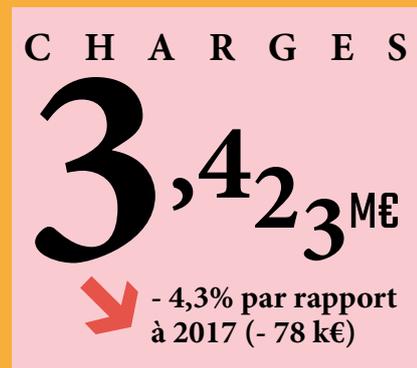
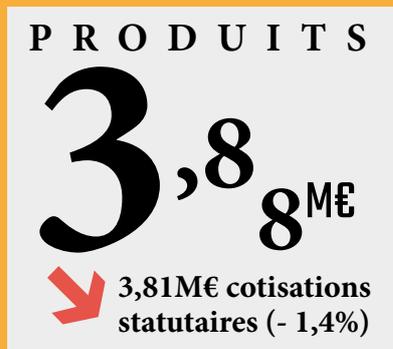
Fonction publique  
**20** MUTUELLES  
UNIONS

**RC**  
**4** millions ADHÉRENTS  
ACTIFS  
&  
RETRAITÉS  
COUVERTS  
**6,5** millions  
de BÉNÉFICIAIRES  
**3,3** Milliards de  
PRESTATIONS  
SERVIES  
Régime Complémentaire

**RO**  
**6** Milliards de  
PRESTATIONS  
VERSÉES  
**5** millions ASSURÉS  
&  
AYANT-  
DROIT  
Régime Obligatoire

**MFP**  
MUTUALITE FONCTION PUBLIQUE

## UN BUDGET 2018 MAÎTRISÉ AVEC UN RÉSULTAT COMPTABLE EXCÉDENTAIRE



## LES FAITS MARQUANTS 2018 SUR LE PLAN BUDGÉTAIRE

Parmi les principaux événements, on citera :

- Le départ du tour de table de l'Union, à effet fin juin 2018, des Mutuelles Intérieure et Lamie générant l'encaissement d'un seul semestre de cotisations pour chacune d'entre elles,
- L'absence d'impression et de routage du Magazine MFP,
- La réalisation, l'impression et le routage du Livre des experts « Indispensables mais fragiles »,
- L'organisation d'un événement national sur le thème de la fragilité des agents publics avec la réalisation d'un premier Observatoire des fragilités sociales,
- La suspension du projet d'interface Mutuelles/CNSD (Les CDF) et le report sur 2019 du projet de refonte de la base de données conventionnelles,
- La refonte totale du site Internet MFP,
- La finalisation de la migration sur Office 365 et la réalisation du changement de prestataire RH et du logiciel de gestion du temps.

# 2018 - LA MFP EN MÉTIERS

## LE CONVENTIONNEMENT HOSPITALIER

### Un double constat partagé : la nécessité de faire évoluer le dispositif de RFH

#### 1. Les modalités d'application du RFH par les mutuelles sont de plus en plus divergentes

Si les objectifs des mutuelles en matière de conventionnement hospitalier sont relativement homogènes, à savoir améliorer l'accès aux soins des adhérents et peser sur les postes de dépenses dynamiques, comme peuvent l'être les dépenses du supplément pour chambre particulière, les modalités d'application sont de plus en plus divergentes, du fait de la pression concurrentielle et de la réglementation.

#### 2. Un système hospitalier en pleine mutation

- Les groupes de santé (Ramsay, Elsan, ...etc) ne sont plus favorables aux négociations sur les tarifs de chambre particulière, (tarifs devenus par ailleurs très souvent inaccessibles à la négociation sauf pour certains contrats collectifs),
- La prise en charge en tiers payant du ticket modérateur et du FJH est en passe de devenir le plus petit dénominateur commun des offres et garanties des opérateurs complémentaires.

Au final, un conventionnement qui perd de l'intérêt dans la mesure où le tiers-payant n'est plus limité aux seuls établissements conventionnés !

#### Perspectives de travail :

##### 1. Faire coexister au sein du RFH deux niveaux de prise en charge

○ Le RFH niveau 1 : La prise en charge totale des frais d'hospitalisation (TM + FJH + CP + FA) en 1/3 payant serait dévolue aux établissements conventionnés RFH. Une prise en charge améliorée de la chambre particulière est maintenue.

○ Le RFH niveau 2 : La prise en charge partielle des frais d'hospitalisation (TM + FJH) en 1/3 payant pour des établissements considérés incontournables dans des régions où le taux de

conventionnement jugé insuffisant pour favoriser l'accès aux soins des adhérents. La prise en charge de la chambre particulière serait effectuée hors tiers payant sur la base d'une prestation statutaire.

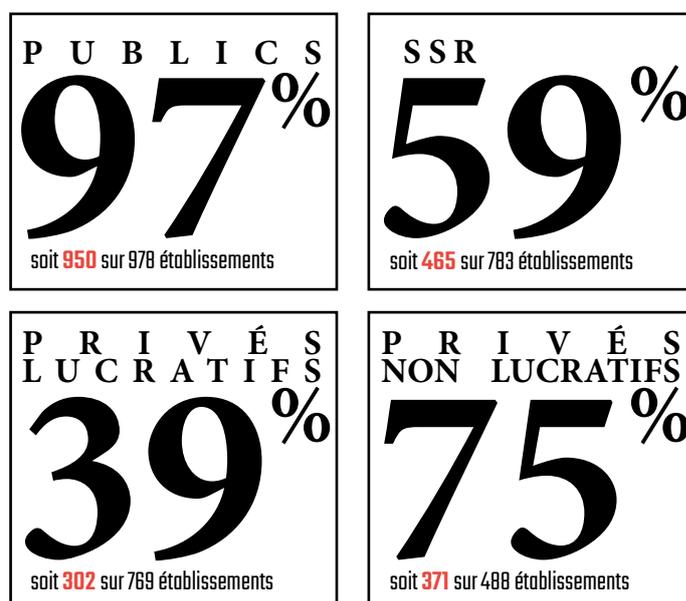
A partir de ces éléments un plan d'action en hospitalisation pour chaque territoire a été conçu et soumis aux Délégués Régionaux MFP.

##### 2. Perspectives d'évolution du RFH et Parcours de santé

Des travaux MFP sont menés depuis septembre 2018 afin de repenser et adapter le contenu du RFH aux besoins tant des adhérents que des établissements de santé. Une ressource supplémentaire a été recrutée pour mener à bien ce projet (pistes à l'étude : parcours de santé Diabète et Oncologie pré-intervention chirurgicale).

### Les chiffres 2018 sur les établissements de santé conventionnés RFH :

La baisse moyenne entre les tarifs négociés et les tarifs publics est d'environ 6%.



## LE CONVENTIONNEMENT DENTAIRE

### 2018 – 2019 : une actualité très chargée !

La nouvelle convention dentaire a finalement été signée le 21 juin 2018 par l'UNCAM, l'UNOCAM, la CNSD et l'UD et est parue au JO le 25 août 2018. Il aura fallu deux ans pour parvenir à un accord, accord jugé satisfaisant par les deux syndicats signataires. La réussite de ces négociations était la seule chance de sortir des conditions du Règlement Arbitral qui aurait pu s'imposer à tous en l'absence de consensus.

Le Congrès de la CNSD en mai 2018 a élu un nouveau Président le Docteur Thierry Soulié. La CNSD a adopté une nouvelle appellation : Les CDF (Les chirurgiens-dentistes de France).

### Conduite des travaux MFP entre nouvelle convention dentaire et 100% Santé ...

Les effets prévisibles combinés de la nouvelle convention dentaire et de la réforme du 100% santé vont fortement bouleverser l'équilibre du protocole MFP/Les CDF dont l'objectif premier était de favoriser l'accès aux soins via le plafonnement des actes prothétiques et l'amélioration des prestations des mutuelles :

- L'instauration de nouveaux plafonds d'honoraires qui deviennent opposables du fait de la réglementation, rendant obsolètes ceux du protocole ;
- L'abandon du paiement globalisé d'une prestation mutualiste pour une couronne définitive et une couronne transitoire, rendant plus complexe le paiement des prestations ;
- La définition de nouveaux montants de prestations mutualistes liés à la dé-globalisation des actes, mais aussi aux contraintes des offres référencées ministérielles, rendant moins lisibles les prestations jusque-là homogènes des mutuelles ;
- La réduction de fait du périmètre du panier d'actes du protocole via la mise en place de nouveaux paniers de soins (100% santé, libre et maîtrisé), vide le protocole de sa substance et par voie de conséquence, de ses objectifs fondamentaux.

**Au final : un protocole à repenser entièrement !**

L'année 2019 sera d'évidence une année de transition pour le protocole et devra poser les jalons d'un nouveau dispositif, construit avec et pour les mutuelles parties prenantes de la convention.

En l'absence de données exhaustives, à la fois sur l'effet combiné de la nouvelle convention dentaire et du périmètre du 100 % santé, les travaux MFP ont porté essentiellement sur :

- le périmètre du panier de soins du protocole en 2019,
- la possibilité de mise en place de plafonds sur le nouveau panier de soins,
- les montants de prise en charge.

Chaque mutuelle partie prenante au Protocole MFP/CNSD a été interrogée sur sa volonté à faire évoluer le panier de soins vers l'implantologie, la prévention de la maladie parodontale, l'orthodontie voire l'intégration d'un volet « qualité » à mettre en avant.

### Centres de santé dentaire : une nécessaire mise en conformité ...

Depuis quelques années, un grand nombre de centres de santé « associatifs » se sont ouverts. Dans ce contexte, il n'est pas aisé de différencier les centres de santé qui partagent des valeurs sociales, des centres de type « low cost » avec lesquels la MFP ne souhaite pas signer d'accord conventionnel.

La densification des contrôles via les tutelles, fondés notamment sur des constats de l'IGAS, en amont de toute ouverture de centre de santé devrait permettre « a priori » de filtrer les véritables acteurs sociaux de certaines associations écrans, du type Dentexia.

De nouvelles règles de création et de fonctionnement des centres de santé ont évolué suite à la parution d'une ordonnance au journal officiel du 12 janvier 2018 (ordonnance (n° 2018-17 du 12 janvier 2018). La principale nouveauté est la mise en place d'un engagement de conformité qui sera demandé par MFP à chaque nouvelle structure souhaitant se conventionner.

OMNIPRATICIENS ADHÉRENTS EN 2018

**24 286**

soit environ **60%** des omnipraticiens

ODF ADHÉRENTS EN 2018

**1 186**

soit environ **56%** des ODF

# LA GESTION MUTUALISTE DU REGIME OBLIGATOIRE DES AGENTS PUBLICS : DEUX AXES MAJEURS

## 1. Préparation de la signature des Conventions Pluriannuelles de Gestion

Dans le prolongement des travaux initiés en 2017, la MFP a poursuivi ses démarches en 2018, dans le cadre du Comité de Pilotage des Gestionnaires Sécurité Sociale (CPGSS), afin de préparer les futures Conventions Pluriannuelles de Gestion (CPG) liant, pour la durée de la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG), chaque gestionnaire mutualiste du Régime Obligatoire à l'Assurance Maladie.

Ce CPGSS, qui a rassemblé, comme par le passé, des gestionnaires mutualistes au-delà du périmètre MFP<sup>2</sup>, s'est réuni 6 fois sous l'égide de la MFP entre janvier et juillet 2018.

Une réunion d'un groupe de travail dédié aux indicateurs de performances a complété le dispositif.

Enfin, afin de voir les négociations des CPG aller le plus loin possible sous la bannière du CPGSS, une délégation représentative des différents modèles d'organisation gestionnaire a rencontré la CNAM à 4 reprises, entre mars et juillet 2018, pour faire valoir ses demandes.

Ces travaux communs ont permis des avancées significatives :

- Le maintien, dans les remises de gestion, d'une **remise supplémentaire pour le règlement des prestations en espèces versées aux assurés agents contractuels**.

- Le **maintien en gestion** par les gestionnaires mutualistes des **ayants-droit devenant « assurés sous critère de résidence »** qui souhaitent rester dans leur organisme d'origine.

- L'ajout, dans le cahier des charges, de la possibilité, pour les gestionnaires mutualistes, de **solliciter des financements sur le FNPEIS**, à l'instar des CPAM. **Cette possibilité de candidater à des financements sur le FNPEIS, enfin ouverte aux gestionnaires mutualistes, marque l'aboutissement d'un combat mené depuis plusieurs années**. Sur ce point, les gestionnaires mutualistes sont désormais traités de la même manière que les CPAM.

- La possibilité pour les gestionnaires mutualistes, actée dans le cahier des charges, de **bénéficier des mêmes services du service médical que les CPAM et dans les mêmes délais**, des traitements dématérialisés pouvant être mis en œuvre entre gestionnaires mutualistes et service médical pour fluidifier leurs relations.

- Une **adaptation de certains indicateurs de performance**, pour tenir compte de la situation réelle des gestionnaires mutualistes (par exemple, suppression de l'indicateur sur les déclarations de médecin traitant, sur lequel les gestionnaires mutualistes n'ont aucune possibilité d'action). De même, une indulgence a été actée par la CNAM quant à l'évaluation de certains indicateurs 2018, sur lesquels les gestionnaires mutualistes n'ont pas pu travailler, du fait des retours tardifs de la CNAM.

- La possibilité pour les gestionnaires mutualistes, confirmée par la CNAM, de **candidater au FNASS au niveau local**, ces gestionnaires n'étant pas concernés par le niveau national (essentiellement des subventions aux associations).

Toutes ces avancées ont pu être obtenues grâce aux propositions formulées dans le cadre du CPGSS. Si les gestionnaires mutualistes n'avaient pas été forcés de proposition, alors les propositions de la CNAM, à n'en pas douter, leur auraient été nettement moins favorables.

La MFP a été reçue par la CNAM au mois de décembre, avec les gestionnaires mutualistes, pour finaliser le cahier des charges et les indicateurs de performances.

Cette réunion s'est tenue dans la foulée du comité de suivi des CPG 2014-2017, qui a permis aux gestionnaires d'échanger sur leurs performances 2017 et, par là-même, d'estimer le montant de leurs remises de gestion définitives pour cet exercice.

Sur la base des travaux du CPGSS, les échanges entre la MFP, les gestionnaires mutualistes et la CNAM sur le cahier des charges et les indicateurs de performances se sont terminés au mois de janvier.

Parallèlement, les mutuelles et groupement ont engagé les négociations bilatérales.

Au jour de la rédaction de ce document, toutes les Conventions Pluriannuelles liant chaque gestionnaire mutualiste à l'Assurance Maladie sont finalisées. Si certaines sont d'ores et déjà signées (MGEN, MCV PAP, MAEE), d'autres le seront dès que les contraintes d'agendas des signataires seront levées.

## 2. Accès des gestionnaires mutualistes aux services dématérialisés

La question de l'accès des gestionnaires mutualistes aux services dématérialisés, actée politiquement, débute sa phase opérationnelle.

Deux grands axes de travail sont en cours.

- Le 1er concerne les modalités de récupération, par les gestionnaires mutualistes, des attestations de salaires des agents contractuels, reçues par la CNAV via la DSN<sup>3</sup>. Dans ce cadre, les échanges ont inclus la CNAV et le GIP-MDS<sup>4</sup>.

- Le second porte sur les échanges dématérialisés des arrêts de travail, avec les échelons du service médical.

Enfin, dans le cadre de la Commission Sécurité Sociale, la MFP s'est assurée de la cohérence des CPG avec la COG et a poursuivi, comme chaque année, ses travaux d'analyse du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale.

# L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES PERSONNES

En 2018, la MFP s'est attachée à :

- poursuivre le développement du partenariat MFP/CNAV en faveur des séniors,
- mettre en place de nouveaux partenariats, permettant d'apporter des services utiles et innovants aux mutualistes concernés.

## 1. Le partenariat MFP/CNAV en faveur des séniors

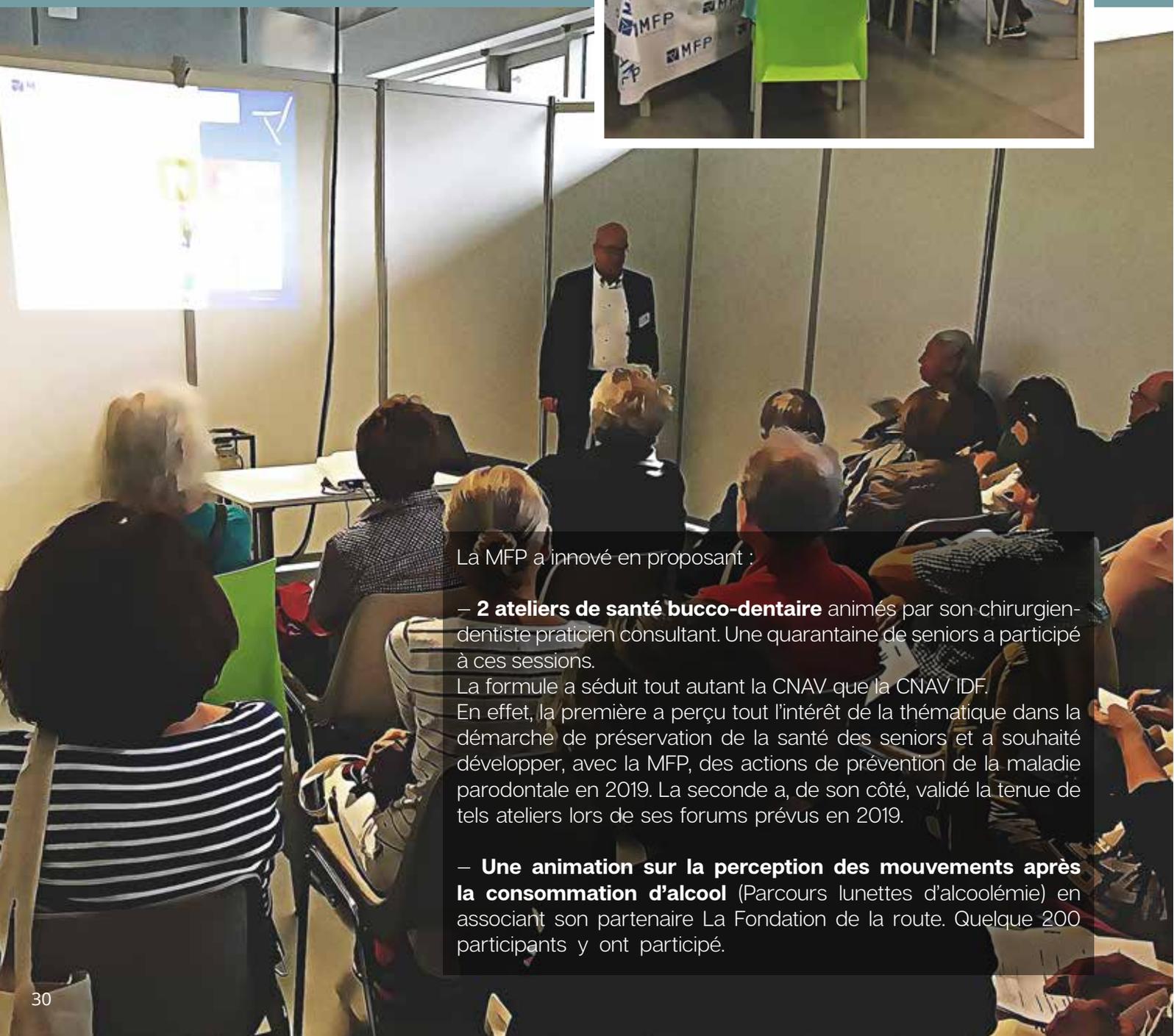
- **Plus de 50 actions** sur les 4 régions expérimentales (Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes et Bretagne),
- Environ **2 100 séniors** ont participé à des conférences, des ateliers, des spectacles musicaux, des pièces de théâtre interactives, dont **plus de 600 retraités de la Fonction publique**. A ces actions s'ajoutent des forums, où plusieurs centaines de retraités viennent s'informer.
- **12 actions financées** par la MFP et **15 salles mises à disposition** pour accueillir quelque 7 ateliers.



**ZOOM  
SUR LA  
RÉGION  
BRETAGNE**



# ZOOM SUR LA RÉGION ILE-DE FRANCE



La MFP a innové en proposant :

– **2 ateliers de santé bucco-dentaire** animés par son chirurgien-dentiste praticien consultant. Une quarantaine de seniors a participé à ces sessions.

La formule a séduit tout autant la CNAV que la CNAV IDF.

En effet, la première a perçu tout l'intérêt de la thématique dans la démarche de préservation de la santé des seniors et a souhaité développer, avec la MFP, des actions de prévention de la maladie parodontale en 2019. La seconde a, de son côté, validé la tenue de tels ateliers lors de ses forums prévus en 2019.

– **Une animation sur la perception des mouvements après la consommation d'alcool** (Parcours lunettes d'alcoolémie) en associant son partenaire La Fondation de la route. Quelque 200 participants y ont participé.

## 2. Le partenariat MFP/CRESUS

### Des adhérents fonctionnaires de plus en plus concernés par le malendettement chronique.

Devant ce constat alarmant, la MFP s'est rapprochée de l'association pionnière du réseau CRÉSUS<sup>5</sup>, Crésus Alsace, par ailleurs membre fondateur de la Fédération Crésus. Cette association propose :

- **Une mission** : accompagner budgétairement les personnes en difficultés financières, afin de les préserver du surendettement. Toutefois, quand la situation le nécessite, Crésus Alsace accompagne les personnes pour la mise en œuvre de la procédure de surendettement.
- **Un outil spécifique** : plateforme d'accompagnement à distance à vocation nationale, qui permet une prise en charge homogène des personnes quel que soit leur lieu de résidence (métropole, DOM, CROM).
- **Un principe fort** : les personnes accompagnées le sont sur la base du volontariat, et sans durée définie en amont : l'accompagnement cesse quand le rétablissement budgétaire de la personne est pérenne ou quand la personne accompagnée souhaite mettre un terme à l'accompagnement.

### La MFP a signé une convention cadre de partenariat et de coopération avec Crésus Alsace.

Cette convention est complétée d'une annexe à personnaliser et à signer par chaque mutuelle de la MFP intéressée par la démarche.

#### Les « plus » de Crésus Alsace :

- une très longue expérience (association pionnière, créée en 1992)
- une plateforme d'accompagnement à distance, assurant une prise en charge homogène, quel que soit le lieu de résidence de l'adhérent
- une prise en charge à distance, pour éviter tout frais de déplacement
- un accompagnement jusqu'au rétablissement de la situation financière de l'adhérent
- un engagement de qualité incluant une grande réactivité dans le traitement des dossiers
- une spécialisation en médiation bancaire
- une structure de service et une stabilité dans l'accompagnement, grâce à une équipe de salariés spécialisés, en plus des bénévoles
- la possibilité d'un suivi psychologique (5 séances avec un psychologue, par téléphone).

### Ce que prévoit le partenariat :

Les mutuelles ayant souscrit au partenariat désignent une personne référente, qui assure le lien entre Crésus et les adhérents concernés.

Les adhérents concernés recevront une proposition d'un **accompagnement personnalisé** par Crésus.

S'ils acceptent cet accompagnement, ils sont alors contactés par téléphone sur le créneau qu'ils auront choisi. En amont de ce premier appel, ils recevront tous les documents nécessaires à la compréhension de leur situation, ainsi qu'une enveloppe T pour pouvoir renvoyer sans coût à Crésus les documents nécessaires à l'instruction de leur dossier.

Lors du 1er appel de Crésus, un **plan d'action** est défini, des recommandations et une feuille de route sont données à l'adhérent et un second entretien est fixé.

Entre chaque entretien téléphonique, l'adhérent met en œuvre les actions définies.

Les appels récurrents de Crésus Alsace permettent d'**avancer étape par étape** et maintiennent la motivation de l'adhérent dans le traitement des différentes problématiques : cela fonctionne comme un système de « coaching », jusqu'à la clôture du dossier.

**Le traitement d'un dossier est facturé 300 € à la mutuelle.** Un co-financement par l'employeur et/ou un organisme d'action sociale est envisagé dans la convention cadre.

En retour, Crésus Alsace fournit à la mutuelle un suivi anonymisé des dossiers traités.

Le président de la fondation Crésus, Jean-Louis KIEHL, entouré de Serge BRICHET et Didier QUERCIOLO, lors des vœux 2019 de la MFP.



<sup>5</sup> CRÉSUS : Chambre Régionale du Surendettement Social

### 3. Le partenariat MFP/Génération Mutualistes (FNMF)

#### De nombreux agents publics travaillent en horaires atypiques.

Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016 (Dares, DGAFP, Drees, Insee)<sup>6</sup>

**Un objectif :** répondre aux besoins de garde d'enfants pour les agents concernés par les horaires atypiques.

**Génération Mutualistes** a bâti une solution via le dispositif, **Mamhique**<sup>7</sup>, qui propose à la fois :

- des solutions de **garde en horaires atypiques** pour les enfants jusqu'à 12 ans,
- une **aide financière** pour les familles (via un co-financement par l'employeur sous forme de CESU),
- un **accompagnement des familles** (recherche de solutions adaptées, orientation vers d'autres aides existantes, aide aux déclarations des particuliers employeurs, ...).

Plaquette MFP de présentation du dispositif Mamhique



La MFP a conclu une convention de partenariat avec Génération Mutualistes, datée de juin 2018.

Par cette convention, la MFP s'engage à promouvoir le dispositif auprès de ses mutuelles membres et de l'employeur public.

En outre, via la réalisation de supports de communication grand public qu'elle adressera à ses mutuelles, la MFP apporte des outils permettant de faire connaître le dispositif aux principaux intéressés : **les agents publics mutualistes.**

<sup>6</sup> Les chiffres donnés incluent les agents concernés occasionnellement

<sup>7</sup> Mamhique : Modes d'Accueil Mutualisés en Horaires atypiques

#### 4. De nouvelles coopérations actions sociales en perspectives

La MFP a initié en 2018 de nouvelles actions avec de nouveaux partenaires.

##### Côté Fonction publique d'Etat

○ Grâce à ses échanges avec le CIAS<sup>8</sup>, la MFP a été conviée le 18 septembre 2018 à la Commission Famille, dans les locaux de la DGAFP, pour présenter son partenariat avec la CNAV et ses déclinaisons concrètes. Du fait de l'indisponibilité de la CNAV, la MFP a présenté seule ce partenariat. La DGAFP a indiqué que ce sujet pourrait être réabordé lors d'une prochaine réunion, avec les Présidents des SRIAS, a priori à l'été 2019, en présence de la CNAV et la MFP.

○ Toujours grâce aux échanges avec le CIAS, la MFP a pu entrer en contact avec différentes SRIAS et les faire participer aux côtés de la MFP, aux forums de Saint-Pol-de-Léon (29) et de Paris.

La MFP va poursuivre les échanges avec ces structures, afin de rencontrer les nouveaux élus.

##### Côté Fonction Publique Hospitalière

La MFP a également rencontré le CGOS<sup>9</sup>. Une réunion, davantage axée sur les sujets traités par la Commission d'Action Sociale, sera programmée sur 2019.

##### Côté Fonction Publique Territoriale

Une rencontre avec les structures en charge de l'action sociale pour les agents de la Fonction Publique Territoriale sera programmée sur 2019 avec l'AP-HM<sup>10</sup> et la mairie de Marseille, dans le cadre de la déclinaison du partenariat MFP/Généralistes Mutualistes dans la cité phocéenne.







Assistance Publique  
Hôpitaux de Marseille

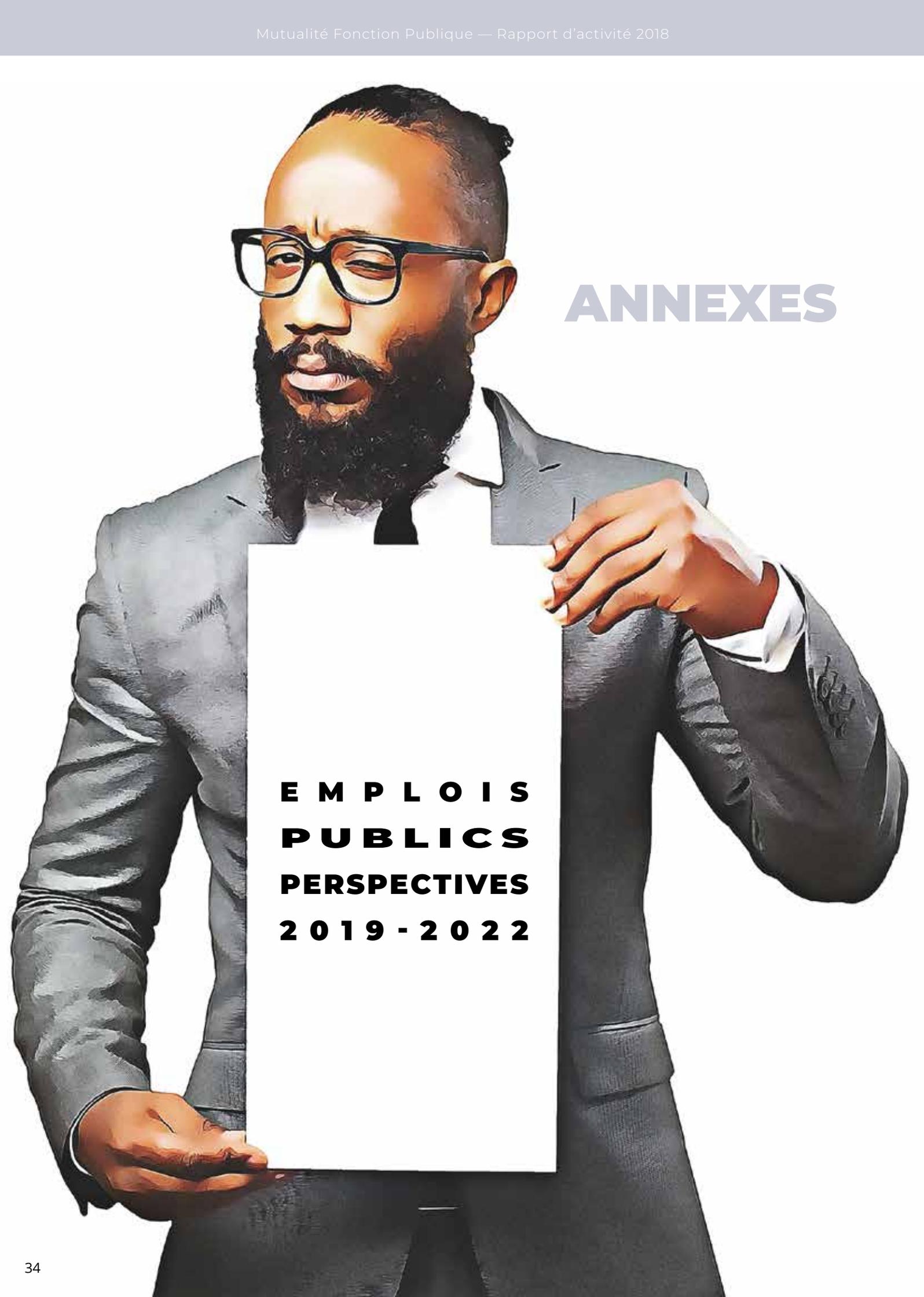
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail	<b>LEXIQUE</b>
CIAS	Comité Interministériel consultatif d'Action Sociale des administrations de l'État	
CRESUS	Chambre Régionale de Surendettement Social	
CNAV	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	
CNAV IDF	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse en Ile-de-France	
IRPS	Institut de Recherche en Prévention Santé	
MAMHIQUE	Modes d'Accueil Mutualisés en Horaires atypiques	
PRIF	Prévention Retraite Ile-de-France (groupement de coopération sociale et médico-sociale inter-régime)	
SRIAS	Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale	

<sup>8</sup> Comité Interministériel consultatif d'Action Sociale

<sup>9</sup> Comité de Gestion des Œuvres Sociales des établissements hospitaliers publics

<sup>10</sup> Assistance Publique - Hôpitaux de Marseille

# ANNEXES

A stylized illustration of a man with a beard and glasses, wearing a grey suit, holding a white sign. The sign contains the text 'EMPLOIS PUBLICS PERSPECTIVES 2019 - 2022'.

**EMPLOIS  
PUBLICS  
PERSPECTIVES  
2019 - 2022**

**Depuis 2018, le Gouvernement s'est fixé l'objectif de réduire le niveau des dépenses publiques de plus de trois points du PIB à l'horizon 2022 par la mise en œuvre d'un programme de transformation de l'action publique. Lancé dès 2017, le processus « Action publique 2022 » doit permettre de dégager des économies structurelles à moyen terme.**

**LE GOUVERNEMENT MOBILISE DES MOYENS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES ARMÉES, LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE ET LA JUSTICE :**

- Armées : augmentations des crédits de +1,8 Md€ en 2018 puis +1,7 Md€ par an jusqu'en 2022 et hausse des effectifs.
- Sécurité intérieure (police, gendarmerie et sécurité civile) : augmentation de +0,2 Md€ en 2018 et +0,5 Md€ à l'horizon 2020 par rapport à 2017 ; poursuite des créations de postes en 2019.
- Justice : création en 2019 de 1 300 emplois dans une trajectoire de création de 6 500 ETP sur le quinquennat, budget pour des mesures en faveur des personnels pénitentiaires et sécurisation des établissements et budget pour la création de 7 000 places de prison à l'horizon 2022.

**DÉTAIL DES COUPES MINISTÈRE PAR MINISTÈRE PRÉVUES EN 2019 (SCHÉMA D'EMPLOIS DE L'ÉTAT) :**

Après 1 600 postes équivalents temps plein (ETP) en moins en 2018, le solde global des créations et suppressions de postes pour 2019 sera de -4 164 ETP soit -1 571 pour l'Etat et -2 593 pour les opérateurs.

Ce solde net tient compte des créations de postes prévues sur les priorités du gouvernement :

- création de 2 153 ETP au ministère de l'Intérieur (police, gendarmerie et sécurité civile, et 125 pour les opérateurs du ministère
- création de 1 300 ETP au ministère de la Justice
- création de 466 ETP au ministère des Armées
- des suppressions nettes d'emplois à hauteur de -8 412 ETP dans les autres ministères (-5 694 ETP) et dans les opérateurs (-2 718 ETP).

**Au sein de l'Etat, les principaux contributeurs à la baisse des emplois sont :**

- le ministère de l'Action et des comptes publics (-1 947 ETP),
- le ministère de l'Education nationale (-1 800 ETP),
- le ministère de la Transition écologique et solidaire (-811 ETP),
- le ministère de l'Economie et des Finances (-280 ETP),
- le ministère des Solidarités et de la Santé (-250 ETP),
- le ministère du Travail (-233 ETP),
- le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (-140 ETP),
- le ministère de la Culture (-50 ETP),
- le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (-130 ETP).

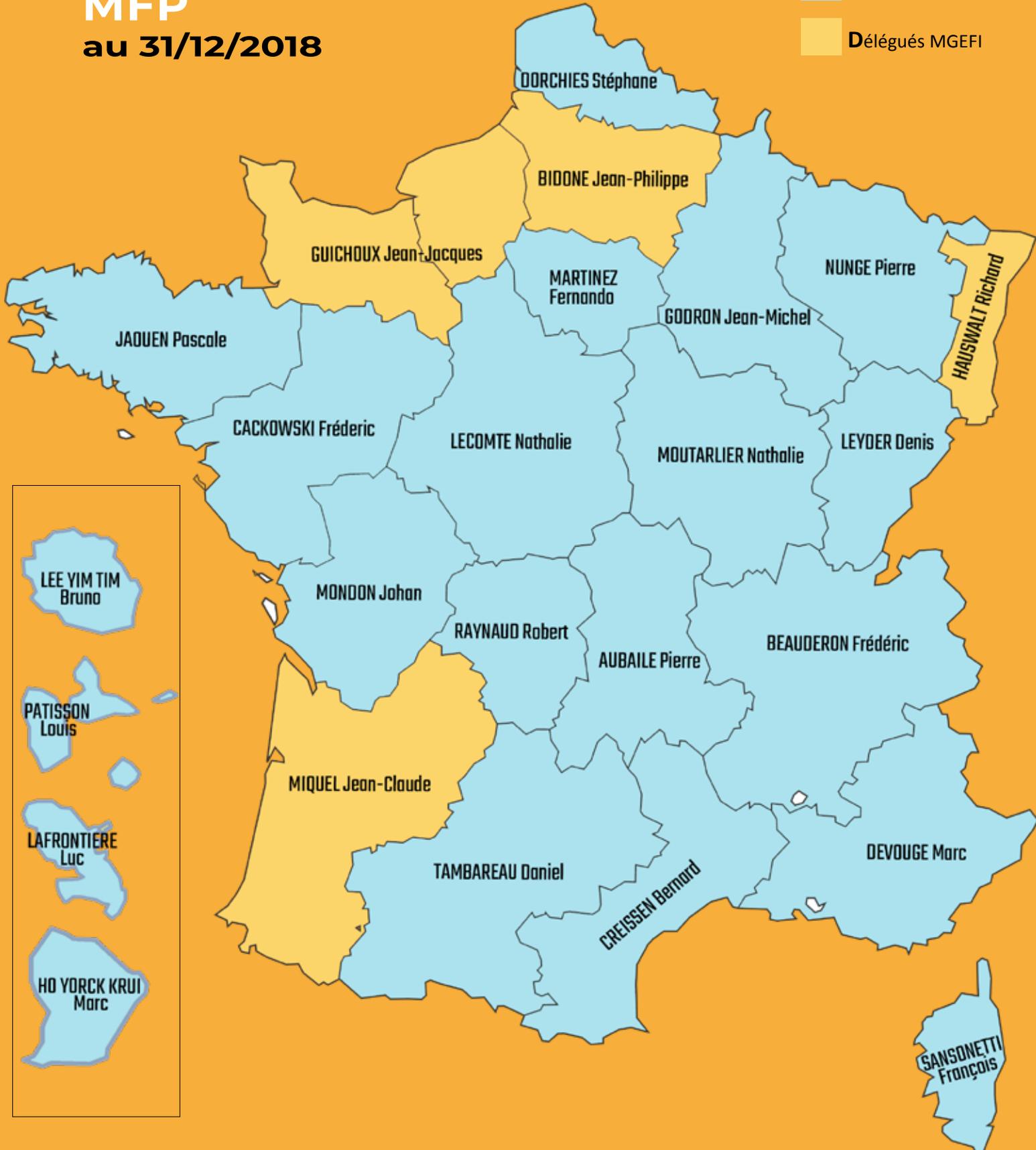
NOM	Mutuelle	Livre
ALARCAN Bernard	CNG-MG Effectif : 131 908	Livre III
CROUCH-MUSSET Patrick	CDC Mutuelle Effectif : 6 419	Livre II
ROY Julie	INSEE Effectif : 9 493	Livre III
MAGUIN Daniel	MAA Effectif : 171 556	Livre III
DOMINICI Louis	MAEE Effectif : 11 559	Livre II
COMBE Dominique (MFP)	MASFIP Effectif : 223 972	Livre III
OLLIVIER-LANNUZEL David	MCDEF Effectif : 50 048	Livre II
LECAUDEY Marcel	MCF Effectif : 13 010	Livre II
MORINEAU Nadine	MDD Atlas Effectif : 37 025	Livre III
BENOIT Paul	MGAS Effectif : 48 599	Livre II
AUDRY-ADARDOUR Valérie		
BRICHET Serge (MFP)	MGEFI Effectif : 270 823	Livre II
DAUBAGNAN Jean-Luc		
TURY Brigitte		
BABAULT Florence		
BOUQUET Fabrice		
GOUZOUGUEC Stéfan		
LAFOND Christophe		
LAMARRE Frédérique		
MUSSEAU-AUBRY Isabelle	MGEN Effectif : 2 034 092	Livre II
PITRE Mickaël		
QUERCIOLI Didier (MFP)		
PONS Pascal		
RONDOT Isabelle		
SABOTIN Gabriel		
VERHAEGHE Régis	MMJ Effectif : 76 490	Livre II
NOVELLI-LEMOINE Céline	MNFCT Effectif : 38 465	Livre II
BOUILLOT Gilles	MNM Effectif : 337 697	Livre III
COHENCA Anne-Marie		
DOYEN Alain	MNT Effectif : 461 242	Livre II
ENGELMANN Denis		
MOREAU Jean-René		
GRANGIER Daniel	MSPP Effectif : 15 191	Livre II
HUBERT Antoine	UGM FP AG2R LA MONDIALE Effectif : 20 193	Livre II
CHAPUIS Jean-Pierre	UNMFT Union Effectif : 32 553	Livre I
PROCOLAM Marie-Lucie	UNS Union Effectif : 68 974	Livre I

**ADMINISTRATEURS MFP**  
AU 06/06/2019

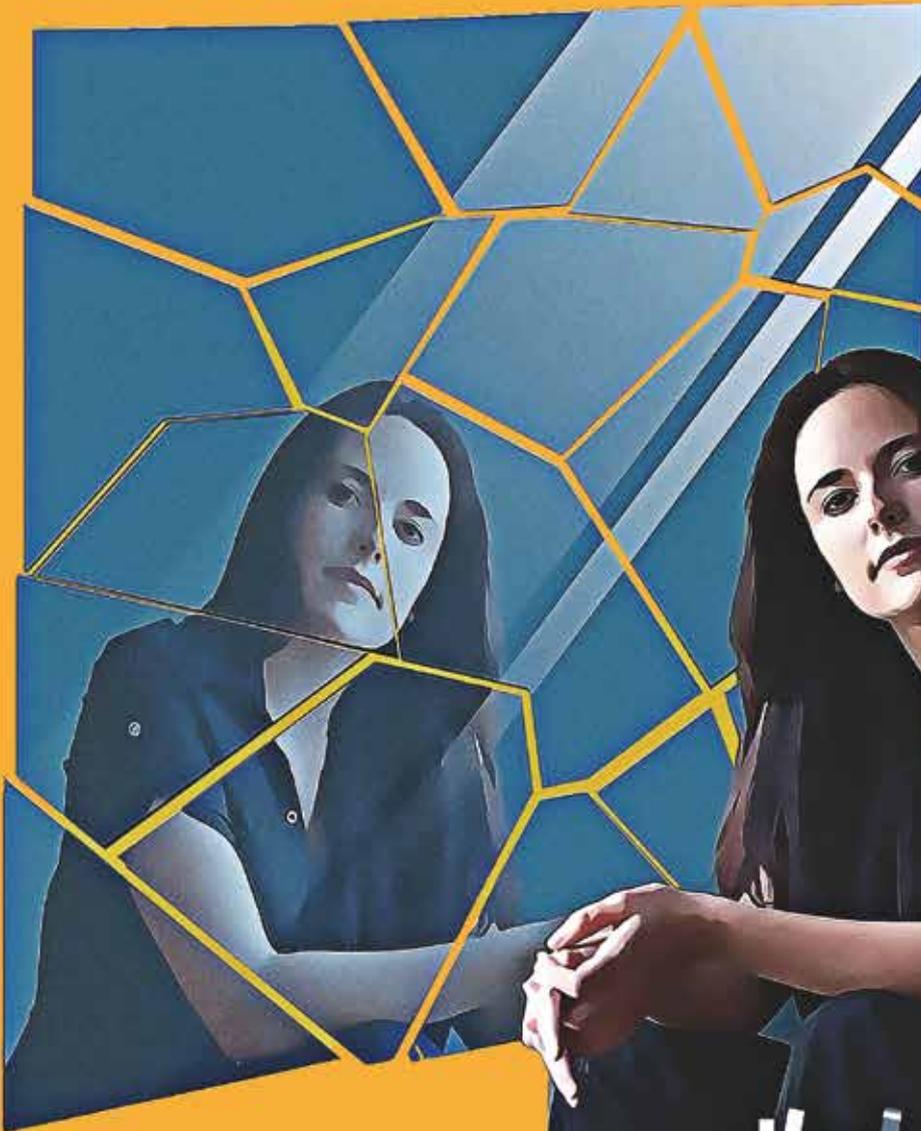


# LES DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX MFP au 31/12/2018

-  Délégués MGEN
-  Délégués MGEFI



# indispensables mais fragilisés, **POURQUOI ?**



**l'observatoire**  
MFP des fragilités sociales

**Mutualité Fonction Publique**  
**33 Avenue du Maine**  
**Bp 144**  
**75755 Paris Cedex 15**

