POST ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

MFP-News

• Vol-03 • Edi-03 • juin 2021

Une assemblée générale placée sous le signe du SENS et du DYNAMISME pour impulser une action sur tous les fronts, malgré un contexte trouble et troublant…
Pour donner du sens, plus que jamais, au combat porté en faveur des besoins sociaux des personnels publics…
Pour agir et innover, au risque de voir aboutir une réforme régressive de la Protection Sociale Complémentaire !

INSTANCES

UNE ACTUALITÉ DYNAMISANTE

Notre nouveau réseau régional MFP

Page-03

BUDGET

LES COMPTES DE LA MFP EN 2020

Rapport de gestion, des éléments structurants pour un exercice inédit.

Page-04

Dernière minute :

29 JUIN 2021
Examen au CSFPE de la mesure financière transitoire de 15€ brut/mois/ agent actifs de l'Etat

DU 23 JUIN AU 30 NOVEMBRE 2021
Ouverture des négociations syndicales à la DGAFP sur le régime "cible"

22 JUILLET ET 7 SEPTEMBRE 2021
Risque santé (Panier de soins + prévention)

21 SEPTEMBRE 2021
Dispositifs de solidarité (Solidarités intergénérationnelles et familiales)

5 ET 19 OCTOBRE 2021
Risque prévoyance (couverture statutaire + capital décès ; couverture complémentaire + couplage des risques)

2 NOVEMBRE 2021
Modalités de financement et d'adhésion (participation employeurs + portabilité des droits + mécanismes d'affiliation + cas de dispense)

16 NOVEMBRE 2021
Procédure de sélection + cahier des charges (critères de sélection + contenu minimal + contrats collectifs et contrats individuels)

30 NOVEMBRE 2021
Cadre de la négociation et suivi des contrats (modalité des négociations + Comité de pilotage et de suivi)

L'objectif gouvernemental est d'aboutir à un 1er projet de décret au 14 décembre 2021

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE UNE RÉFORME QUI S'ACCÉLÈRE

OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Enfin, la réforme est arrivée… la gestation a pourtant été laborieuse entre les nombreux faux départs, les avancées, parfois à nuancer, et les nets reculs.
Depuis l'arrivée de la ministre Amélie de Montchalin, le dossier s'est accéléré, notamment en vue des prochaines échéances présidentielles, et un nouveau cadre a enfin été posé avec l'ordonnance du 17 février 2021 et l'accord de méthode, adopté par les organisations syndicales le 3 juin dernier, pour la mise en œuvre de la réforme dans la Fonction publique de l'Etat.

Le Gouvernement mise avant tout sur une stratégie de calendrier ! Il doit gagner du temps sur une réforme qui sera coûteuse. La déclinaison se fera donc en plusieurs étapes intermédiaires qui s'échelonneront jusqu'en 2026.
Mais il doit aussi rendre la réforme visible aux yeux des agents… une participation transitoire de 15€ brut/ mois/agent s'appliquera dès le 1er janvier 2022 pour les agents publics de l'Etat…

C'est précisément ce calendrier qu'il va falloir « apprivoiser » pour avoir la capacité de l'utiliser, de bien l'utiliser ! Il faudra être vigilant sur les retards mais aussi sur les coups d'accélérateur brutaux… le temps nécessaire à la négociation sociale sur les aspects incontournables de la réforme ne doit pas être amoindri.

QUE PENSER ?

Nous ne pouvons que nous féliciter du principe de participation obligatoire de l'employeur public. Le mouvement mutualiste fonctionnaire le prône depuis longtemps. Néanmoins, la lucidité doit guider notre positionnement. **Nous sommes face à une réelle avancée sociale mais ce n'est pas encore une victoire. Tout reste possible, le meilleur comme le pire !**

Une participation financière valorisée certes, mais à quel prix ? Le champ des incertitudes et des craintes est encore très large… la prudence doit donc rester de mise face à la non garantie du principe de libre adhésion des agents publics, face aux effets dévastateurs à terme d'une réforme, construite avant tout pour les actifs, qui n'a pas encore posé de solution pérenne pour les populations retraitées, mais aussi face aux risques de segmentation des garanties santé et prévoyance et à la faiblesse des niveaux de couverture qu'ouvrent, en l'état actuel des textes, les futurs dispositifs cibles… le manque de lisibilité des crédits alloués à la PSC, autre sujet crucial, présente encore trop peu de garanties gouvernementales ! **Le diable est dans les détails…**

COMMENT AGIR ?

Nous sommes loin d'avoir fini de nous interroger, de débattre et de réfléchir aux meilleures pistes d'évolution possibles à porter auprès des pouvoirs publics. Des points cruciaux de la réforme sont encore très insuffisamment appréhendés par le gouvernement.
Au-delà de la réflexion, **il va nous falloir être constructif. Et cela passe par le collectif.** Tout seul, nous pouvons aller plus vite mais c'est bien ensemble que nous irons plus loin. Les circonstances exigent de faire primer le sens du collectif pour être plus audibles. N'oublions pas que l'information des agents reste déficitaire sur les enjeux de la réforme. Pourtant plus de 8 millions de personnes sont concernées !
Aussi, forts de nos complémentarités, **nous devons trouver la meilleure façon de prendre en charge collectivement les besoins individuels des personnels publics.**

OÙ DEVONS-NOUS ALLER ?

Notre objectif doit être de rassembler les membres de l'Union MFP pour débattre du « champ des possibles » et porter d'une même voix des solutions mutualistes innovantes et concrètes auprès des pouvoirs publics.

A ce stade des travaux, nous ne nous retrouvons pas dans le tropisme de la ministre Amélie de Montchalin sur les contrats groupes obligatoires. Nous n'en sommes pas dogmatiques pour autant. Notre vision est avant tout pragmatique et, sur le sujet, rien ne prouve que le collectif obligatoire est la meilleure solution possible pour les agents, surtout en l'état actuel des dispositions…

Pour construire les garanties les plus protectrices et les plus équitables, il est essentiel d'expertiser toutes les solutions ouvertes par le gouvernement. Les chemins à prendre pour atteindre nos objectifs seront sûrement très différents d'un versant à l'autre de la Fonction publique mais nous devons rester maîtres de notre liberté de choisir les dispositifs idoines pour qu'aucun agent, actif comme retraité, ne reste à l'écart d'une couverture protectrice tout a long de son parcours de vie.

L'ACTION SOCIALE EN MOUVEMENT

Les principaux champs d'intervention sociale se structurent au travers de 3 partenariats, avec la **CNAV**, **Crésus** ou encore **Cohabilis**, pour lesquels l'Union MFP développe des **projets thématiques de plus en plus diversifiés et innovants** : le "bien vieillir" MFP/CNAV, la "cohabitation intergénérationnelle solidaire" MFP/Cohabilis, le "surendettement" MFP/CRESUS. D'autres partenariats déjà signés (Mamhique) ou en cours de signature (Silver Valley) complètent le champ d'action de la MFP en matière d'Action Sociale.

Webinaires AS : Vendredi 25/06 13H30-15H00 présentation des partenariats MFP/CNAV et MFP/Mamhique — JEUDI 01/07 13H30-15H00 : présentation des partenariats MFP/Crésus Alsace et MFP/Cohabilis — JEUDI 16/09 13H30-15H00 : accompagnement sur la construction du plan d'actions régionales

PARTENARIAT EN PLEINE DYNAMIQUE AVEC LA CNAV

Le bien vieillir est un axe fort du partenariat avec la CNAV. Là où la pandémie mondiale aurait pu freiner la dynamique, bien au contraire, l'Union a su tirer profit des contraintes sanitaires pour réinventer ses projets et obtenir grâce au distanciel : des inscriptions en très nette hausse, une plus forte mutualisation des actions, des financements et de la logistique, une ouverture accrue à de nouvelles thématiques…

Preuve de cette bonne dynamique, **le partenariat s'est étendu géographiquement aux régions Auvergne et Midi-Pyrénées.**

PARTENARIAT EN DÉVELOPPEMENT AVEC COHABILIS

Convaincue de l'intérêt de cette forme de cohabitation, la MFP a souhaité s'engager auprès du principal réseau de CIS, laïc et à but non lucratif, Cohabilis, afin de promouvoir ce dispositif et contribuer à son développement.

Cet engagement s'est concrétisé par une convention cadre de partenariat MFP/Cohabilis, signée le 4 novembre 2020. Dans la foulée, l'impulsion a été donnée avec la constitution en fin d'année d'un 1er binôme jeune/senior « MFP » à Montpellier.

Les perspectives d'amélioration de la crise sanitaire devraient rapidement ouvrir la voie à de nouvelles concrétisations.

PARTENARIAT EN PLEINE PROMOTION AVEC CRESUS

L'objectif est de mieux faire connaître le dispositif et d'en démontrer l'intérêt pour les personnes en difficultés financières. Le relai des mutuelles est indispensable. Ce sont elles qui orientent leurs adhérents en situation de surendettement.

A cet effet, deux nouveaux supports de communication, complémentaires l'un de l'autre, ont été créés : un premier à vocation institutionnelle pour les mutuelles signataires du partenariat et un second pour les adhérents des mutuelles.

LE CONVENTIONNEMENT HOSPITALIER REVIVIFIÉ

Face à des évolutions internes et externes, la MFP a dû impulser l'adaptation de son service de conventionnement, en lien avec les besoins et les positions des mutuelles, notamment pour :
- reprendre l'ensemble des conventions CHM au titre du RFH,
- faire vivre l'activité de conventionnement avec les établissements de santé en tenant compte des évolutions structurelles et réglementaires,
- poursuivre ses réflexions sur l'enrichissement du conventionnement RFH.

2021, PÉRIODE DÉCISIVE POUR RENFORCER LE CONVENTIONNEMENT HOSPITALIER

Avec l'arrêt du conventionnement hospitalier CHM le 31 décembre 2020, la MFP a relancé son conventionnement, via le RFH, en devenant l'interlocutrice unique des établissements de santé.

Cette reprise nécessite une pleine réorganisation des services de l'Union MFP tant dans le suivi que dans le renouvellement des conventions au bénéfice de ses mutuelles adhérentes. En concertation avec la FNMF, un échéancier de prise de contact avec les établissements a ainsi dû être mis en place.

Il a été convenu qu'avant même la résiliation d'une convention CHM, la MFP prenne directement attache auprès de l'établissement concerné pour lui proposer une nouvelle contractualisation sous l'égide du RFH. L'objectif est d'éviter toute rupture de service pour les adhérents.

A terme, ne subsisteront donc que des accords exclusivement conclus au titre du RFH, de la seule responsabilité MFP.

En 2021, **la nette montée en charge du conventionnement MFP** se dessine d'ores et déjà avec une densification de l'activité sur le 2nd semestre. Cette réalité se constate de façon homogène sur l'ensemble du territoire.

Pour absorber cette charge, la MFP a réorganisé ses équipes dédiées à l'activité conventionnelle. Profitant de la fin du protocole dentaire MFP-Les CDF et du nouvel outil de gestion RFH plus performant, la prise en charge de ce surplus d'activité se fera à coûts constants. Un ETP est en cours de recrutement sur la partie négociation.

Sans nul doute, **le travail des équipes de militants locaux** (parfois négociateurs historiques du CHM depuis 2011) permet aujourd'hui de faire le lien plus aisément pour maintenir le service de conventionnement dans les territoires. A venir : **deux sessions de formation** vont s'organiser en 2 temps, dès juillet et septembre, pour accompagner la mobilisation sans faille du Réseau MFP.

Reprise de 798 conventions CHM prévue d'ici 2024 :

363 en 2021 (45%)
356 en 2022 (44%)
58 en 2023 (7%)
21 en 2024 (2%)

Formations :

1ère session :
12 et 13 juillet
sur le système de santé

2ème session :
du 6 au 10 septembre
sur les techniques de négociation du RFH

Un objectif :
accompagner les élus dans l'activité de conventionnement sur le terrain

2021, ANNÉE CHARNIÈRE POUR FAIRE ÉVOLUER LE RFH

Face à plusieurs facteurs, les travaux de revalorisation du montant de prise en charge de la chambre particulière (CP) aboutissent enfin.

En vigueur depuis près de 10 ans (1er janvier 2012), les niveaux tarifaires, non revalorisés, devenaient un véritable frein dans les négociations avec les établissements de santé dont les tarifs ne cessent d'augmenter. De plus, les nouveaux plafonds tarifaires de négociation, revalorisés au 1er janvier 2020, ont augmenté de fait les restes à charge des adhérents.

Il était ainsi inéluctable de procéder à une revalorisation des prestations remboursées par les mutuelles pour permettre de limiter les coûts restant à la charge des mutualistes. Pour ce faire, le Conseil d'Administration MFP a voté en mars dernier la résolution permettant la revalorisation des montants de prise en charge de la CP **avec effet au 1er janvier 2022.**

En perspective : Au-delà du dossier sur les hébergements temporaires non médicalisés (statu quo des mutuelles dans l'attente de la parution du décret), l'enrichissement du RFH est un enjeu de taille pour les prochains mois. Avec l'arrivée du projet ROC porté par la DGOS et l'ANS (agence du numérique en santé), les atouts historiques du conventionnement mutualiste (simplification des échanges, bénéfice du tiers payant…) vont disparaître progressivement. Aussi, pour maintenir l'intérêt du dispositif conventionnel, des travaux sont poursuivis en commission. L'idée est d'offrir aux adhérents **une prise en charge plus globale de leur hospitalisation.**

UN ATOUT DE TAILLE : notre force militante implantée dans tous les territoires

EN MISSIONS

Dans le prolongement de l'AG, une première réunion officielle du Réseau s'est organisée l'après-midi avec des travaux en **4 sous-groupes, réunissant l'ensemble des élus des Bureaux régionaux** :
les coordonnateurs (Influence, Action sociale, et Conventionnement), les DR, les trésoriers et les secrétaires.

L'idée était d'informer et de sensibiliser les militants aux enjeux du nouveau Réseau aussi bien pour décliner par mission la Feuille de route nationale 2021/2022 que pour évoquer les temps de rencontres Siège/Réseau qui ponctueront le mandat des 4 prochaines années : reprise des interrégionales des CFR, assises des Viviers territoriaux, réunion annuelle des BR, réunions des DR, webinaires mission…

EN CHIFFRES

Viviers territoriaux :
865 militants désignés par les mutuelles
(avec 14 mutuelles représentées)

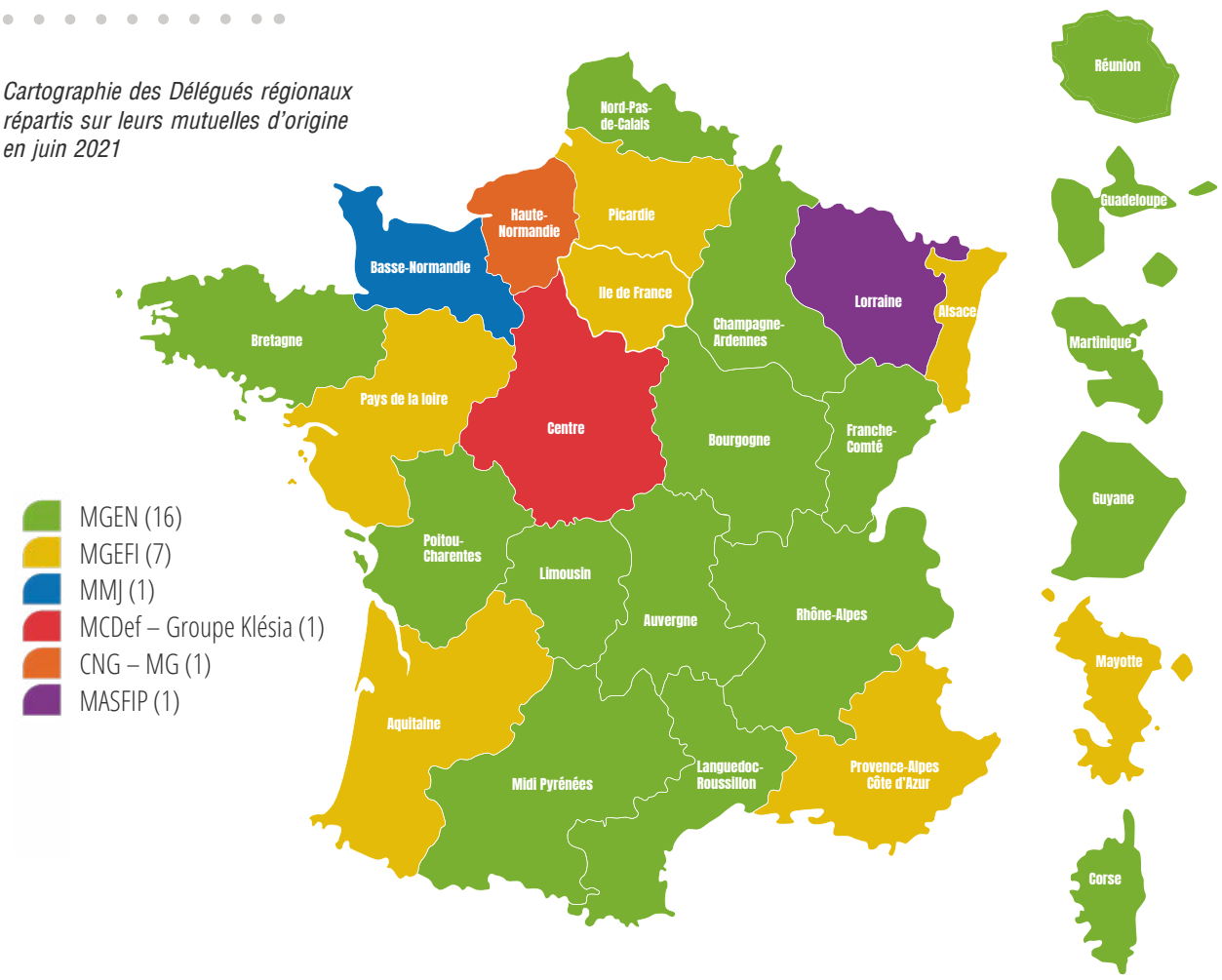
Comités Fédéraux Régionaux :
379 militants élus

Bureaux Régionaux :
151 militants élus
avec :
27 Délégués Régionaux (dont 11 nouveaux)
27 Trésoriers (dont 12 nouveaux)
16 Secrétaires Régionaux
Coordonnateurs : 27 par mission (Influence, Action sociale, et Conventionnement)
82 ont été désignés Référents départementaux.

Nette amélioration de la représentation des mutuelles : on passe d'une représentation de 2 mutuelles à une représentation à **6 mutuelles.**

Néanmoins, la parité pourrait être améliorée avec 22 hommes et seulement 5 femmes.

Cartographie des Délégués régionaux répartis sur leurs mutuelles d'origine en juin 2021



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE :

Des participants à distance, mais très impliqués :

248 participants à l'AG
148 délégués présents ou représentés

RÉSULTAT DES VOTES :

Résolutions adoptées à une très forte majorité : entre **92% et 100%** des votes :
(Rapport annuel, rapport de gestion et approbation des comptes 2020, affectation du résultat, rapport spécial CAC, délégation de pouvoir au CA cotisation 2022 et montants de prestations 2022, indemnités des élus permanents, modifications statutaires, revalorisation de la prise en charge de la chambre particulière de 5€ hors maternité).

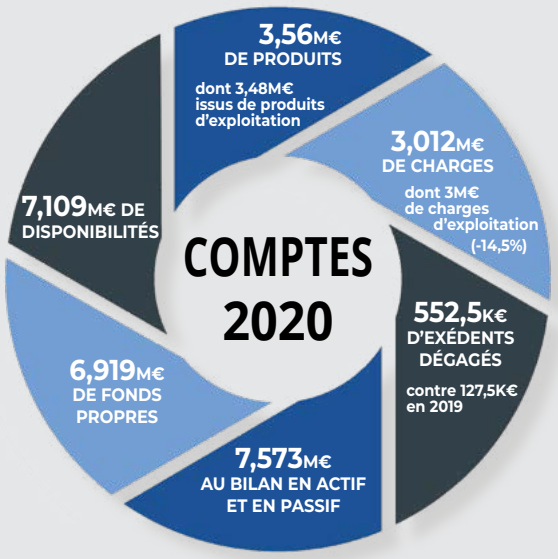
Candidat(e)s élu(e)s ou réélu(e)s lors du renouvellement du tiers sortant du Conseil d'administration :

BABAULT Florence - MGEN
BESOZZI Laurent - MNT
BIENFAIT Corinne - CNG-MG
BOUQUET Fabrice - MGEN
DOYEN Alain - MNT
LECAUDEY Marcel - MCF
PONS Pascal - MGEN
QUINIO Jean-Yves - MGAS
SABOTIN Gabriel - MGEN
VERHAEGHE Régis - MMJ

COMPTES 2020

Cet exercice se révèle inédit et ne peut être considéré comme un exercice de référence. De plus, il a su démontrer la capacité d'adaptation et de réactivité de l'ensemble des acteurs face à la crise sanitaire.

La pandémie a eu un impact majeur sur les comptes notamment avec la limitation des déplacements, le recours massif à la visioconférence, l'annulation des événements nationaux, le report d'un certain nombre de projets... Baisse des frais de mission : 17 K€ (- 61 K€), des frais de congrès : 13 K€ (- 10 K€) et des frais de réception : 5 K€ (-14 K€).



A contrario, les coûts de maintenance informatique sont en augmentation avec 256 K€ (+ 108 K€) dûs à la prise en charge plus importante des frais d'activation des réseaux sociaux, des jours/hommes liés à la base de conventionnement, de la mise à jour du site Internet, de la création d'une page d'action-sociale et de la plateforme Pacte Santé Service Public, de l'organisation de l'AG en streaming...

Evolution du poids respectif des activités, des charges communes, des frais immobiliers :
Cotisations statutaires : 3,48 M€ (97,6 % du total des produits) en diminution de 4,3 % soit 156 K€
– Baisse du montant unitaire de la cotisation pour les mutuelles des collèges A et C (3 cts d'euro)
– Réduction des effectifs à moins 51 355 membres participants

PERSPECTIVES 2021 :

Le budget 2021 sera nécessairement impacté dans sa réalisation au regard de la crise sanitaire mais aussi par :
– les évolutions des mutuelles du tour de table,
– le périmètre des missions assurées par la MFP,
– les évolutions du réseau militant,
– les actions de mobilisation et de communication sur le dossier PSC,
– une diminution, à l'instar de l'année précédente, du montant de la cotisation des mutuelles des collèges A et C...

STRATÉGIE : LA MFP AU SEIN DE L'ENVIRONNEMENT MUTUALISTE

Le dernier chantier est ouvert pour expertiser la place de la MFP dans l'écosystème mutualiste. Il s'agit de poser les différentes possibilités de coopération entre la MFP et la FNMF, au vu des profondes mutations en cours, et d'instruire l'ensemble des scenarii allant du simple renforcement des liens entre les deux structures jusqu'à leur rapprochement.
L'objectif est de préserver l'Union en tant qu'espace de dialogue politique sans égal, de lien entre militants, où l'on peut s'aligner politiquement, notamment à l'heure où se détermine la réforme de la Protection sociale complémentaire dans la Fonction publique.

Des premiers travaux en interne se sont organisés autour d'interviews d'acteurs nationaux et locaux. Cette matière a permis aux membres du Bureau Fédéral, aux Présidents des mutuelles et aux administrateurs d'engager de premiers échanges.

<u>PREMIÈRE COOPÉRATION</u> :

Rendre la MFP plus visible au sein de la FNMF avec l'invitation du Président MFP au CA de la Fédération.

<u>CALENDRIER EN 2 TEMPS</u> :

1. Définir des orientations à partir des expressions de toutes les parties prenantes de la MFP (retour attendu pour mi-septembre 2021),
2. Elaborer une Déclaration de principe qui permettra la définition d'un cadre de travail (à adresser à la FNMF en amont de son Assemblée Générale).