



**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ**

---

**2020**  
l'année  
**CHOC**

ASSEMBLÉE  
**générale**

---

11 juin 2021



# TABLE DES **MATIÈRES**

## **Edito du Président**

### **Une année « exceptionnelle » marquée par la crise sanitaire et la montée des fragilités sociales**

- L'onde de choc de la pandémie de COVID-19 et ses conséquences sur les projets de réformes
- L'explosion des fragilités sociales

### **Une année « déterminante » dans la Fonction publique marquée par de multiples réformes**

- Etat des lieux des principales mesures
- La réforme de la PSC, une réforme aux multiples enjeux

## Une année « dynamisante » pour les métiers de la MFP

- Une stratégie d'influence forte et marquante
- Un réseau territorial de militants très actif en 2020
- Une activité revivifiée de conventionnement avec les établissements de santé
- L'action sociale en mouvement au service des mutuelles et de leurs adhérents
- Une gestion mutualiste du régime obligatoire en retrait pendant la crise

## La clôture de la réflexion stratégique « MFP - Horizon 2020 »

- Lancement du Chantier n°4 : la MFP au sein de l'environnement mutualiste

## Les chiffres 2020

## Annexe

- Perspectives de l'emploi public : tendances 2020 - 2022
- Liste des administrateurs au 31/12/2020 - Délégués régionaux au 18 mai 2021









# EDITO

## DU PRÉSIDENT

### **Du sens, plus que jamais !**

Si certains avaient perdu de vue la finalité de la MFP, la période inédite que nous traversons depuis plus d'un an déjà apparait comme un véritable rappel.

La défense de la protection sociale complémentaire des agents publics est bien au cœur de notre démarche et, plus que jamais, nous nous sommes attachés à le démontrer ces derniers mois.

Loi de transformation de la fonction publique, réforme de la protection sociale complémentaire, débats autour du jour de carence, loi sur le grand âge et la perte d'autonomie, ... il est vrai que les sujets ne manquaient pas et la liste n'est pas exhaustive.

Nous avons agi sur tous ces fronts, porté haut et fort nos revendications, travaillé collectivement avec toutes les composantes et nos partenaires, adapté notre organisation pour mieux relayer nos propositions et amplifier notre audience, rénové notre communication. Nous nous sommes mis en mode combat. Mais la cause en valait la peine.

Et comme pour tout engagement, les moments de doute ou de désespérance, face à l'attitude parfois de nos interlocuteurs publics, ont toujours laissé place à la motivation retrouvée, l'énergie renouvelée, la force collective démultipliée.

Bien sûr, au bout du compte, seul le bilan parlera et nous l'espérons le plus positif possible. Mais dans le cas contraire, rien ne devra nous accabler et nous arrêter.

« *Vingt fois sur le métier remettez votre ouvrage* » écrivait Nicolas Boileau dans l'Art poétique.

Si nécessaire, cette maxime devra être la nôtre.

# UNE ANNÉE « EXCEPTIONNELLE » MARQUÉE PAR LA CRISE SANITAIRE ET LA MONTÉE DES FRAGILITÉS SOCIALES

## L'ONDE DE CHOC DE LA PANDÉMIE DE COVID-19 ET SES CONSÉQUENCES SUR LES PROJETS DE RÉFORME

Il y a un an jour pour jour, le président de la République, Emmanuel Macron s'adressait aux Français pour annoncer le premier confinement. « Cette crise sanitaire sans précédent aura des conséquences humaines, sociales et économiques majeures », prévenait-il, alors que le pays se mettait brutalement à l'arrêt. Douze mois après cette annonce, et alors que les mesures de restriction sanitaire n'en finissent pas de se succéder, l'onde de choc de la pandémie de Covid-19 se propage encore.

### UNE MODIFICATION BRUTALE DE NOTRE QUOTIDIEN ET DE NOS MODES DE VIE

Qui parmi nous avait alors entendu parler de « confinement », de « gestes barrières » et de « distanciation sociale » ? Aujourd'hui, ces expressions font partie de notre quotidien, tandis que les conséquences de la pandémie de COVID-19 ont pris le pas sur nos modes de vie telles que :

- l'explosion du télétravail en 2020 : selon l'INSEE, 80 % des personnes ayant travaillé à leur domicile l'ont fait pour au moins la moitié de leurs heures de travail ; en 2019, seules 30 % des personnes étaient dans ce cas ;
- l'explosion des outils numériques de collaboration collective : le rapport de décembre 2020 de « We are social » indique que la Visio est devenue notre moyen de communiquer préféré ! Ainsi Zoom a explosé tous les compteurs avec plus de 300 millions d'utilisateurs quotidiens au plus fort de la crise ! ;
- l'explosion du e-commerce largement plébiscité pour les courses alimentaires (+76% de transactions par rapport à l'avant-confinement ;
- l'explosion de l'utilisation des réseaux sociaux (doublement du nombre d'appels sur WhatsApp et Messenger) ;
- l'envie de changer de vie avec une augmentation nette des demandes d'achat de biens immobiliers situés en milieu rural, phénomène suffisamment important que certains observateurs parlent d'inversion de l'exode rural notamment dans certains départements tels que l'Aveyron.



## UNE CRISE PARTICULIÈREMENT CÔUTEUSE ET UNE RÉCESSION ÉCONOMIQUE HISTORIQUE EN 2020

Les dernières annonces du ministre des Comptes publics, Olivier Dussopt (AFP du 13 avril 2021), porte à **424 milliards d'euros sur trois ans** le coût de la crise sanitaire sur les finances publiques :

- - 158 milliards d'euros pour 2020,
- - 171 milliards pour 2021 dont 56 milliards dédiés aux mesures d'urgence,
- - 96 milliards d'euros prévisionnels en 2022.

Selon le rapport de la Commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale, remis le 4 février 2021, le dispositif d'accompagnement économique déployé par l'État lors du confinement d'octobre 2020 a permis de mieux contenir les répercussions économiques que lors du premier épisode. Ainsi, la baisse d'activité n'a représenté que -11,6% de PIB en novembre, contre -31% en avril selon l'Insee. Cela est dû notamment à des mesures moins drastiques lors du deuxième confinement comme la réouverture des commerces non-essentiels deux semaines avant la levée du confinement.

Malgré ce constat, **la récession que connaît la France en 2020 reste à un niveau historique**. Un recul de -8,3% du PIB a été enregistré sur l'année 2020. Le déficit budgétaire français a atteint le niveau record de 178 milliards d'euros, au lieu des 93 milliards prévus dans la loi de finances.

**Du côté des caisses de la Sécurité sociale**, la LFSS de 2021 clôt l'exercice 2020 sur un déficit abyssal, du jamais vu depuis la création de la Sécurité sociale, avec un **déficit estimé à 49 milliards d'euros, au lieu des 4,5 milliards envisagés en début d'année**. Entre le début et la fin de l'examen du texte, il s'est même alourdi de 2,5 milliards supplémentaires. Grâce au rebond de l'activité durant l'été, il est toutefois légèrement inférieur à la prévision du dernier rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale (juin 2020), qui prévoyait un déficit de 52 milliards.

## DES RÉPERCUSSIONS SOCIALES PARTICULIÈREMENT NÉFASTES SUR L'EMPLOI

Depuis le 1er mars 2020, le nombre de postes menacés dans le cadre des PSE<sup>1</sup> a fait plus que tripler : 84.100 emplois sont en danger, selon le dernier pointage de la Dares, contre 30.562 sur la même période un an auparavant (2019-début 2020). Le secteur de l'industrie manufacturière concentre 36 % des ruptures, suivi par celui du commerce et de la réparation automobile (19 %), puis par celui du transport et de l'entreposage (10 %), ainsi que par celui de l'hébergement-restauration (9 %), notent les services du ministère du Travail.

## LE MANQUE DE MOYENS CRIANT DES HÔPITAUX

La crise sanitaire déclenchée par l'épidémie de Covid-19 a jeté une lumière accrue sur le manque de moyens hospitaliers. Elle a aussi mis en exergue la forte mobilisation des personnels, intacte malgré plusieurs mois de conflits sociaux visant à dénoncer les conséquences des décennies de politiques budgétaires drastiques auxquelles a été soumis l'hôpital public.

Alors que le virus Covid-19 a dépassé le seuil des 100 000 décès début avril 2021, la situation « catastrophe » des services saturés, des pénuries de lits, de respirateurs, de masques, de surblouses... et de personnels qualifiés, doit d'évidence faire réfléchir sur les mesures à prendre, afin que les applaudissements destinés aux soignants ne soient pas les seuls actes que l'Histoire retienne.

<sup>1</sup> Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours

## CONSÉQUENCES : DES RÉFORMES « BOUSCULÉES »

### ■ Certaines ont été repoussées comme la réforme des retraites

Suspendu à la mi-mars 2020 après avoir été adopté en première lecture à l'Assemblée nationale par le biais de l'article 49-3, le projet de loi de réforme des retraites reste toujours en suspens. Toutefois, Bruno Le Maire continue de militer pour cette réforme : conserver un système de protection sociale généreux et efficace « à un coût » et « si on veut collectivement arriver à se le payer sans que ça pèse sur les retraites des Français (...), il faut qu'on accepte tous ensemble de travailler davantage », a expliqué encore le ministre de l'Économie, le 13 février dernier. Il a ajouté que « lorsque la machine économique redémarrera, que la croissance sera de retour, oui, il faudra une réforme des retraites ». Aucune date de reprise de la réforme n'est pour l'instant précisée.

### ■ Ou celle de la réforme de la perte d'autonomie, toujours repoussée : des missions, des travaux ... mais toujours pas de « grande loi »

Après l'officialisation dans la LFSS 2021 (article 32) de la création de la cinquième branche de la sécurité sociale, dédiée à l'autonomie, les travaux se poursuivent en 2021.

**Deux nouveaux rapports ont été commandés** dans la perspective du projet de loi Grand âge et autonomie :

- L'adaptation des logements au vieillissement auprès de Luc Broussy, (Silver Eco) ;
- L'attractivité des métiers du grand âge auprès de Michel Laforcade, ancien directeur général de l'ARS de Nouvelle-Aquitaine.

**Une nouvelle mission opérationnelle** a été confiée à Dominique Libault autour de 3 priorités :

- la généralisation d'un guichet unique ;
- l'articulation des professionnels de santé et du grand âge sur les territoires ;

- la création et l'animation d'un comité « autonomie et parcours de soins ».

**Un « Comité stratégique de lutte contre l'isolement des personnes âgées »** co-piloté par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) a été lancé mi-février. Ce comité réunit différents acteurs impliqués dans la lutte contre cet isolement. Constitué de différents ateliers, ce comité doit se réunir deux fois par an pour « favoriser une connaissance mutuelle entre ses membres afin de développer une culture commune et partagée de la lutte contre l'isolement ».

### ■ D'autres réformes ont été jugées prioritaires comme le Ségur de la Santé avec :

- Une mise en œuvre anticipée des revalorisations salariales des personnels des hôpitaux et des Ehpad publics en réponse à la mobilisation des personnels hospitaliers et des Ehpad publics. Cette revalorisation a été étendue aux agents du secteur social et médico-social, aux établissements sociaux et médico-sociaux, à condition qu'ils soient rattachés à un établissement public de santé ou à un EHPAD de la FPH.

- Une proposition de loi « visant à améliorer le système de santé par la confiance et la simplification » censée répondre, au moins en partie, aux promesses non financières du Ségur, a été adoptée à l'Assemblée nationale en décembre puis par le Sénat le 18 février. Après l'échec de la commission mixte paritaire du 2 mars, la proposition de loi a été transférée pour une nouvelle lecture aux députés.

- Un plan d'investissement pour l'hôpital de 19 milliards d'euros sur 10 ans jusqu'en 2030. Il est financé par 13 milliards de reprise de dette hospitalière via un emprunt sur 3 ans de la Caisse d'amortissement de la dette sociale et de 6 milliards de fonds européens dans le cadre du plan de relance communautaire.



# L'EXPLOSION DES FRAGILITÉS SOCIALES

La crise sanitaire liée à l'épidémie du Covid-19 et ses conséquences économiques puis sociales soulèvent plusieurs enjeux majeurs en termes d'inégalités et de fragilités sociales :

- l'exposition au risque de contamination de par son activité professionnelle ;
- les inégalités face au confinement et notamment l'isolement des jeunes étudiants et la violence familiale ;
- la montée de la pauvreté en lien avec la crise économique et le recul de l'emploi.

C'est le triste constat de chaque crise, que cette mesure inédite de confinement a encore amplifié. Les écoles fermées, les inégalités liées à l'éducation et au niveau de diplôme sont apparues plus saillantes que

jamais. L'économie à l'arrêt, la fragilité des travailleurs indépendants, auto-entrepreneurs et freelances, dont le nombre n'a cessé de croître au cours des dernières années, s'est révélée au grand jour, mettant en exergue les inégalités liées au statut.

Par sa brutalité et son caractère inédit, cette crise pourrait également avoir créé de nouvelles fractures qui marqueront durablement le visage de nos sociétés. Le télétravail - émancipation pour ceux qui ont pu en bénéficier, ou assignation pour ceux dont le métier le rend incompatible - en est l'exemple le plus visible : opposition entre métiers dits intellectuels et métiers dits manuels, entre protégés et exposés... Plus globalement, les ingrédients de nouvelles fractures liées au pouvoir d'achat, à l'emploi, à l'éducation, à l'accès à la santé sont bien là en France comme dans de nombreux pays.

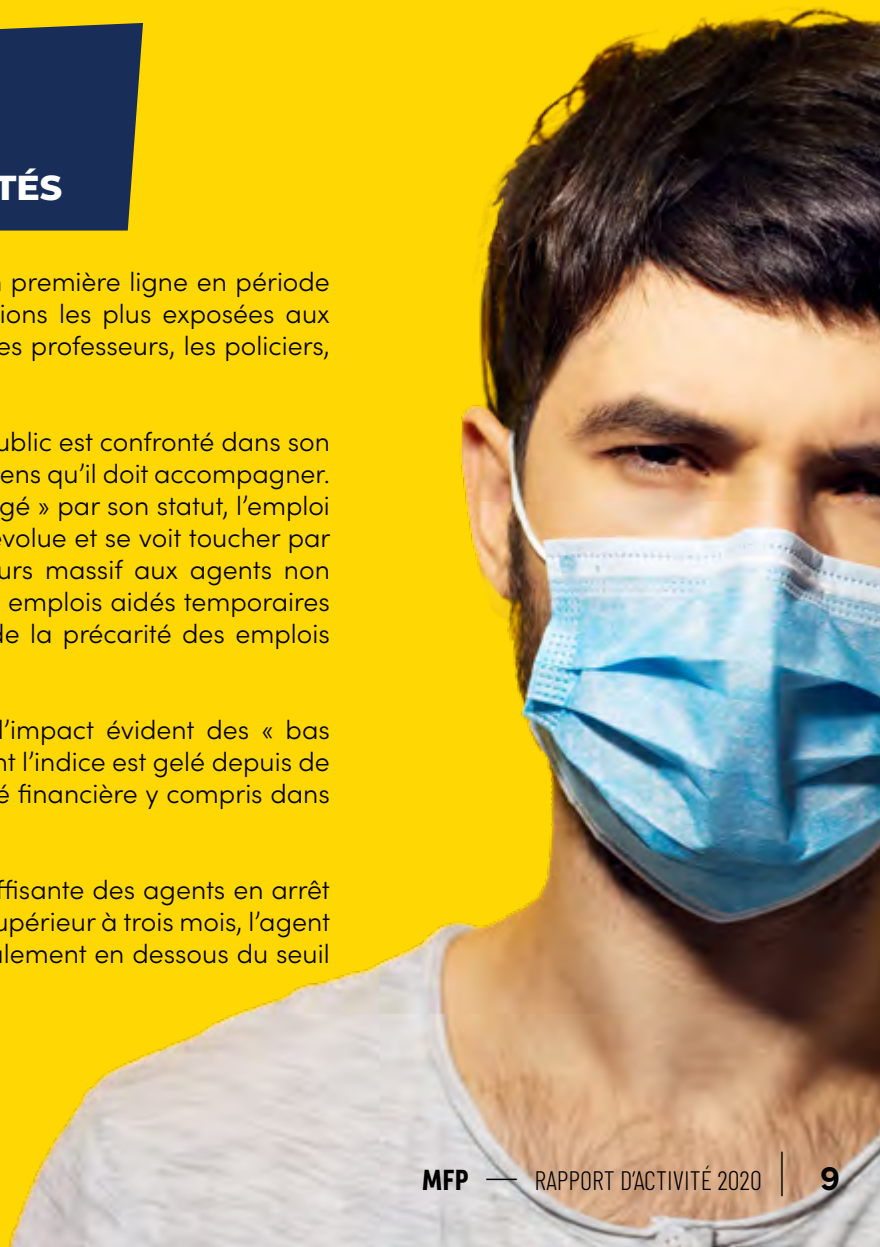
## UNE FONCTION PUBLIQUE QUI N'ÉCHAPPE PAS À L'AUGMENTATION DES FRAGILITÉS

Dans la Fonction publique, les agents publics, en première ligne en période de crise, font partie inévitablement des populations les plus exposées aux risques : les soignants bien sûr mais également les professeurs, les policiers, les pompiers ...

A cette surexposition, s'ajoute le fait que l'agent public est confronté dans son quotidien aux difficultés et traumatismes des citoyens qu'il doit accompagner. Contrairement à l'image du fonctionnaire « protégé » par son statut, l'emploi public, comme la société d'une façon générale, évolue et se voit toucher par la précarité de certains de ses agents. Le recours massif aux agents non titulaires, aux CDD, aux temps non complets, aux emplois aidés temporaires et autres vacataires a favorisé l'accroissement de la précarité des emplois publics.

A cette précarisation « grandissante » s'ajoute l'impact évident des « bas salaires » pratiqués dans la Fonction publique dont l'indice est gelé depuis de très nombreuses années, entraînant une précarité financière y compris dans le rang des titulaires.

Au surplus, la prise en charge statutaire très insuffisante des agents en arrêt de travail a fait le reste : en cas d'arrêt de travail supérieur à trois mois, l'agent public perd la moitié de son traitement ; le basculement en dessous du seuil de pauvreté est alors facile !



## OBSERVATOIRE MFP DES FRAGILITÉS SOCIALES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

En 2018, la MFP a créé l'Observatoire MFP des fragilités sociales avec pour intention première d'établir un constat précis et objectif sur les fragilités des agents des trois versants de la Fonction publique. Une première enquête menée en 2018 a permis de mieux comprendre le lien que les agents publics établissent entre leur activité professionnelle et leur santé. Afin d'en connaître l'évolution, une nouvelle enquête a été menée au cours du 1er trimestre 2021 avec l'institut Harris Interactive.

Cette nouvelle itération met en lumière **la prévalence des fragilités qui touchent de plein fouet la Fonction publique**, notamment en pleine période de crise sanitaire.

### Les résultats de 2021 renforcent ainsi les éclairages de 2018 sur de nombreux points :

- près de la moitié des agents publics ressentent pour les années à venir un poids accru de leur travail sur leur santé (47%) ;
- la santé au travail est considérée comme un sujet d'importance et 44% attendent des engagements de leur employeur en la matière ;
- 44% des agents se déclarent mal informés sur les questions de protection sociale et les enjeux de santé au travail...

Nouveauté par rapport à l'enquête initiale de 2018, les agents ont été sondés sur la question de la réforme de leur PSC : des résultats très éloquentes :

- moins d'un agent sur trois déclare avoir eu connaissance des évolutions à venir sur sa PSC
- près de 9 agents actifs sur 10 soutiennent fermement une réforme protectrice aussi bien pour les actifs que pour les retraités !

Il est urgent de prendre en compte les fragilités des agents retraités et de construire des mécanismes de solidarité intergénérationnelle pour une réforme pertinente, solidaire et équitable pour tous !

## NOUVELLE ÉTUDE 2021

### LES RÉSULTATS SAILLANTS

La situation des fonctionnaires au quotidien est marquée par l'existence de **3 grandes fragilités** :

- 1** le sentiment pour une majorité d'entre-eux, que les **enjeux de santé et de bien-être au travail sont mal pris en compte** par leur employeur
- 2** des conditions de travail qui altèrent, pour nombreux d'entre eux, leur santé
- 3** des conséquences de leur activité professionnelle sur **leur état psychologique**

### DES ÊTRES SUREXPOSÉS

#### SUREXPOSITION PSYCHOLOGIQUE

**19%**

des agents subissent des incivilités (insultes, agressions verbales...)



#### SUREXPOSITION PHYSIQUE

**9%**

soit environ 1/10 subit régulièrement des agressions physiques

#### DES MÉTIERS SUR LE FIL

**15%**

des agents prennent régulièrement le risque d'être blessés ou accidentés dans leur travail





## LE MENTAL MALMENÉ

### ÉPUISEMENT



**87%**

pensent que le «burn-out» doit être reconnu comme maladie professionnelle

### MÉDECINE DU TRAVAIL

**52%**

des agents ne sont pas satisfaits de la fréquence des visites à la médecine du travail



### TRAVAIL & FATIGUE PHYSIQUE



**83%**

des agents affirment se sentir fatigués dont 36 % souvent

### TRAVAIL & FATIGUE MENTALE

**73%**

déclarent se sentir stressés dont 31% souvent



## LE CORPS TIRAILLÉ

### HORAIRES DÉCALÉS

**25%**

des agents publics travaillent la nuit et/ou le week-end

### DOULEURS PHYSIQUES

**69%**

des agents ressentent des douleurs physiques liées à leur posture, leur position au travail



**PACTE SANTÉ**  
SERVICE PUBLIC

[WWW.PACTE-SANTE.FR](http://WWW.PACTE-SANTE.FR)

C'est une année 2020 sans précédent qui vient de se clore et la fonction publique, en première ligne de la lutte contre le coronavirus, n'en sort pas indemne alors que l'incertitude continue de peser sur le cours que va prendre 2021.

Ce contexte inédit n'a toutefois pas empêché le gouvernement de poursuivre ses réformes. Amélie de Montchalin, nommée en juillet à la tête du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, poursuit notamment l'application de la loi de transformation de la fonction publique, avec quelques mois de retard seulement.

## ÉTAT DES LIEUX SUR LES **PRINCIPALES MESURES**

■ **Suspension du jour de carence** pour les agents publics positifs à la Covid-19. Cette suspension, en vigueur depuis le 10 janvier 2021, est prolongée jusqu'à la fin de l'état d'urgence fixé actuellement au 1er juin. Le projet de décret en ce sens a reçu un avis favorable lors du Conseil commun de la Fonction publique le 8 mars, au cours duquel aussi bien les Organisations syndicales présentes (CFDT, FO et Unsa) que les employeurs territoriaux ont demandé (sans succès) l'abrogation du jour de carence dans la Fonction publique.

■ **La reconnaissance du Covid en maladie professionnelle.** C'était l'une des autres grandes revendications des organisations syndicales, qui concerne tant les soignants et les personnels des établissements médico-sociaux, en première ligne et particulièrement exposés, que les agents mobilisés dans le cadre des plans de continuité d'activité.

■ **D'autres mesures** ont été prises durant la crise, telles que le placement en autorisation spéciale d'absences des agents devant garder leurs enfants pour cause d'établissements scolaires fermés, des agents vulnérables ou dans l'impossibilité de travailler à distance, l'assouplissement de délais ou la prise en charge de frais d'équipements pour les agents en situation de handicap ...

■ **Le télétravail.** Comme dans le privé, la crise sanitaire a poussé les administrations à mettre leurs agents en télétravail lorsque cela était possible. Une négociation a été ouverte en mars 2021 et devrait conduire à revoir les termes du décret de 2016 sur le télétravail dans la fonction publique.

■ **La mise en œuvre de l'application de la loi de transformation de la fonction publique** avec la publication de 45 décrets d'application et de 4 ordonnances dont notamment :

■ **L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021, relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique**

Cette ordonnance habilite le Gouvernement à prendre toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans l'ensemble de la fonction publique. Dans ses grandes lignes, le texte réaffirme la possibilité pour les syndicats représentatifs et les employeurs publics de conclure des accords collectifs.



■ **L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, traitant de la protection sociale complémentaire des agents publics**

Cette ordonnance acte notamment la participation obligatoire des employeurs publics à la complémentaire santé de leurs agents (confère ci-dessous).

■ **Le plan santé au travail.** Alors que la proposition de loi Lecoq et Grandjean réformant la santé au travail dans le secteur privé est actuellement débattue à l'Assemblée nationale, le Plan Santé au Travail dans la Fonction publique est relancé dans l'optique d'aboutir d'ici la fin de l'année à la signature d'un accord-cadre.

Pour ce faire, **la feuille de route de la DGAFP** présentée début février prévoit une réunion par mois jusqu'à l'été avec les partenaires sociaux, avant deux réunions conclusives en septembre.

A cet effet, la feuille de route de la DGAFP prévoit 5 grands thèmes de discussion :

- le dialogue social et le pilotage de la santé et de la sécurité au travail ;
- le renforcement et l'amélioration du système des acteurs de prévention ;
- le renforcement de la prévention primaire ;
- la promotion de la santé au travail et la culture de prévention ;
- la qualité de vie au travail et l'accompagnement à la conduite du changement.

■ **Des mesures poursuivies sur fond d'encouragement à la mobilité des agents publics** (porosité accrue des trois versants de la Fonction publique)

# LA RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : **UNE RÉFORME AUX MULTIPLES ENJEUX**

Prise en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 acte notamment la participation obligatoire des employeurs publics à la complémentaire santé de leurs agents.

## CONTENU DU TEXTE

Les employeurs publics sont tenus de participer obligatoirement au financement de la PSC de leurs agents à hauteur de 50 % minimum. Cette participation qui sera toutefois déployée progressivement de 2022 à 2026 selon les versants de la Fonction publique. A savoir :

■ **En 2021, le capital décès** sera revalorisé pour toute la fonction publique (prestation statutaire).

■ **En 2022**, les agents publics de l'État verront sur leur fiche de paie une **participation forfaitaire mensuelle** à leur complémentaire santé de 15 €, en attendant le taux de 50 % minimum prévu à l'issue des contrats de référencements actuels, dès lors que leurs contrats seront conformes aux règles prévues par le Code de la Sécurité sociale (responsables et solidaires).

■ **A partir de 2024** et au fur et à mesure de la fin des conventions de référencement, les agents de l'État (civils et militaires) seront couverts en **santé à hauteur de 50 %** de leur cotisation.

■ **En 2025**, les agents de la territoriale seront couverts en **prévoyance à hauteur de 20 %** du montant de leur contrat.

■ **Au 1er janvier 2026**, tous les employeurs publics devront participer à la PSC de leurs agents à hauteur d'au moins 50 % de leur cotisation santé.

Cette ordonnance qui prévoit aussi de développer les contrats collectifs ne constitue néanmoins qu'une première étape dans la réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics. Le texte renvoie en effet à des décrets le soin de fixer plusieurs de ses modalités

**2021-2022-2024**  
**2025-2026**

d'application (contenu des garanties, mécanismes de solidarité, risques couverts...). La négociation sur le sujet se déroulera tout au long de l'année 2021.

## UNE RÉFORME EN DEMI-TEINTE...

**Favorable et équitable** sur la participation obligatoire de l'employeur public à minima à 50% de la cotisation santé... **la réforme PSC répond à une revendication portée de longue date par la MFP au titre de l'équité public/privé ! Elle constitue ainsi une véritable avancée sociale** pour les personnels publics qui paraît juste et nécessaire pour revenir sur l'iniquité entre les agents de droit public et de droit privé quant à la prise en charge de leur complémentaire santé.

**Mais ne nous méprenons pas**, la réforme n'en est pas moins inquiétante notamment quant à sa mise en œuvre... les dérives observées dans le privé ne doivent pas se reproduire dans le public.

**Doit-on parler d'une réforme régressive ?** Pour le moment, la situation des agents ne connaît ni évolution ni régression. Nous n'en sommes qu'au stade des promesses gouvernementales. Le nouveau cadre légal n'est ni finalisé ni appliqué... aussi les interrogations demeurent : que préciseront les décrets de 2021 et que se passera-t-il demain avec la négociation des nouveaux dispositifs de couverture entre syndicats et employeurs ? Où va-t-on en termes de contenus de garanties, de paniers en santé et/ou en prévoyance, d'assiette réelle de la participation employeur, de montants de référence, de mécanismes solidaires inter générationnels et de revenus...

**L'expérience devrait pourtant avoir un sens !** Souvenons-nous des dernières années :

■ **Dans la Fonction publique de l'Etat**, la réitération des appels d'offres ministériels, engagée en 2016, n'est pas si loin mais les dérives qui ont suivi sont de toute évidence déjà oubliées : concurrence exacerbée entre opérateurs, dépendance exclue des cahiers des charges, réduction des montants de participation ministériels, cahiers des charges « corsetés », exclusion des variantes et garanties mieux-disantes, pourtant proposées librement par les opérateurs mutualistes pour mieux faire jouer les mécanismes de solidarité et maintenir des hauts niveaux de protection complémentaire en faveur des agents...

■ **Dans la Fonction publique territoriale...** plusieurs années de dumping tarifaire y ont sévi, y compris dans les plus grandes collectivités. Des taux de redressement conséquents ont impacté sévèrement des conventions de participation en cours, augmentant ainsi fortement les cotisations des agents territoriaux, pourtant négociées avantageusement en amont avec des opérateurs complémentaires... qui se sont révélés plus avides de nouveaux « marchés » que « vertueux » et scrupuleux dans la construction des garanties.

■ **Dans la Fonction publique hospitalière**, entre dispositifs non effectifs, désuets ou instables juridiquement, elle n'est pas mieux lotie. L'existant est maintenu mais rien n'y a évolué, même pas depuis la loi de modernisation de la Fonction publique de 2007, non appliquée dans ce versant. De plus, n'oublions pas que la réforme PSC annoncée ne prendra pas corps avant au mieux 2026 pour les hospitaliers.

**Demain, quel sera le prix à payer de cette réforme ? Les retraités seront-ils exclus de la réforme ?**

Nul doute que sans « redressement » de la réforme, nous allons droit vers une belle illusion dont les retraités et les plus fragiles se réveilleront avec douleur... nette augmentation des cotisations pour les premiers et baisse de couverture, notamment en prévoyance pour les seconds... sans oublier la dépendance, sujet de société encore écarté de toute action publique, qui pèse pourtant lourdement quand la perte d'autonomie vient frapper à la porte des familles !



RÉFORME



# UNE STRATÉGIE D'INFLUENCE FORTE ET MARQUANTE AU SERVICE DE LA **PROTECTION SOCIALE DES AGENTS PUBLICS ACTIFS & RETRAITÉS**

Depuis des décennies, la MFP a l'ambition de contribuer à une société où les droits sociaux des agents publics, qui œuvrent quotidiennement au service de l'intérêt général, sont respectés et considérés comme fondamentaux pour la construction d'un système social plus juste et plus solidaire.

Sa légitimité d'action repose sur sa capacité à défendre et promouvoir le modèle de protection sociale, global et solidaire, bâti à partir des spécificités sociales, statutaires et réglementaires, permettant aujourd'hui encore une protection sociale forte pour les agents publics, actifs et retraités.

Aujourd'hui, les enjeux de protection de ce modèle sont d'autant plus forts que la réforme en cours semble prendre un chemin dangereux, laissant sur le chemin les retraités et les plus fragiles ...

Dans ce contexte, la MFP s'est engagée dès 2020 avec l'ensemble de ses mutuelles à peser dans le débat politique puis réglementaire et d'échanger avec les pouvoirs publics et les Organisations syndicales de la Fonction publique en charge de la négociation.

## UNE STRATÉGIE EN 4 TEMPS

**COMPRENDRE  
SENSIBILISER & DÉBATTRE  
COMMUNIQUER  
EXPERTISER**

2020  
**UNE ANNÉE DYNAMISANTE**  
POUR LES MÉTIERS DE LA MFP

## COMPRENDRE : LE PLAIDOYER POUR PLUS D'ÉQUITÉ, DE SOLIDARITÉ ET D'ATTRACTIVITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS PUBLICS

#### Plaidoyer pour une réforme ambitieuse

équité,  
solidarité,  
attractivité



**MFP**  
MUTUALITÉ FONCTIONNAIRE PUBLIQUE

#### OBJECTIF : PARLER D'UNE SEULE VOIX AVEC DES PROPOSITIONS PARTAGÉES PAR TOUS !

Après plusieurs mois de travaux et une dizaine de réunions en Groupe de travail avec l'ensemble des mutuelles, la rédaction du Plaidoyer MFP, décidé par la Commission des Présidents en avril dernier, a pu être transmise au Ministère en décembre 2020.

Véritable engagement pour plus d'équité, de solidarité et d'attractivité dans la Fonction publique, le Plaidoyer présente **4 enjeux majeurs déclinés en 18 propositions**, en faveur d'une protection sociale complémentaire répondant aux besoins de santé de tous les agents publics et impliquant l'employeur public :

- I. Répondre aux besoins sociaux des agents publics, actifs et retraités,
- II. Obtenir une participation financière obligatoire de l'employeur public tout en respectant le principe de libre adhésion,
- III. Construire des dispositifs de couverture lisibles, négociés et attractifs,
- IV. Promouvoir le modèle mutualiste fonctionnaire construit par et pour les agents publics.

Une conférence de presse s'est tenue le 17 décembre 2020 pour présenter les travaux et les propositions du mouvement mutualiste fonctionnaire. En amont, l'Union a présenté l'ensemble des propositions à la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques au cours d'une audition demandée par Amélie de Montchalin, le 14 décembre.

Cette audience a été l'occasion d'expliquer les 18 propositions structurantes pour faire évoluer les besoins de Santé et de couverture des agents publics dans les prochaines années.

Partageant le constat d'une dérive des prises en charge de la complémentaire santé entre salariés du privé et agents de la Fonction publique, la MFP et la ministre ont échangé sur l'importance de la responsabilité de l'employeur public. Il doit « être exemplaire » sur ce dossier.

**Néanmoins, des points restent encore divergents avec les pouvoirs publics** : prise en compte des solidarités intergénérationnelles, équité des contenus des couvertures dans les trois versants de la Fonction publique, contenu de paniers de soins devant répondre à des exigences de haut niveau, risques de dérives des contrats collectifs obligatoires...

**Il est urgent de peser dans le débat et de maintenir des liens resserrés avec les pouvoirs publics.**

## **SENSIBILISER ET DEBATTRE : LE PACTE SANTÉ SERVICE PUBLIC, PLATE-FORME DE DÉBAT ET D'INFORMATION DESTINÉ AU GRAND PUBLIC**

### **OBJECTIF : SENSIBILISER SUR LES ENJEUX DE SANTÉ DES SERVICES PUBLICS ET DE CEUX QUI LES SERVENT !**

Dans prolongement du Plaidoyer MFP, le Pacte Santé Service Public, a été lancé en janvier 2021, dans l'objectif de faire connaître la réforme auprès du grand public.

Plateforme, non estampillée MFP, le Pacte a vocation à s'inscrire comme le rendez-vous régulier d'échange des différents acteurs impliqués dans la protection sociale des agents publics (acteurs, mutuelles, organisations syndicales, pouvoirs publics, médias...) et de tous ceux qui demain seront impactés par la réforme PSC.

L'idée est de contribuer au débat public via des témoignages, prises de position, analyses, enquêtes, expertises, mini-séries web... un ensemble d'outils pour

mieux vulgariser les enjeux de couverture en santé et en prévoyance des agents publics.

D'ici 2026, le temps sera « long » ... plus nous interagissons et partagerons nos expériences, plus nous pèserons sur les futurs dispositifs de couverture complémentaire des personnels publics.

Ces échanges sont cruciaux d'autant plus que la réforme ne se développe pas au même rythme d'un employeur public à l'autre et que les opérateurs complémentaires, acteurs pourtant incontournables de la réforme, ne sont pas toujours identifiés comme des partenaires de poids.

**Il est urgent de** porter nos initiatives plus haut et plus fort avec :

**[WWW.PACTE-SANTE.FR](http://WWW.PACTE-SANTE.FR)**

## **COMMUNIQUER : UN FILM « LES INVISIBLES »**

### **OBJECTIF : RENDRE VISIBLES LES AGENTS DES SERVICES PUBLICS !**

Une réalité : les agents publics accompagnent et protègent le quotidien, la vie de tous les citoyens... ils sont à leur service. Sans eux, c'est la Santé de tous les Français qui peut être impactée.

Lancée le 10 décembre 2020, la campagne des « Invisibles » se veut originale et détonante, pour mieux rendre visibles les serveurs de la République. Le message met en avant les 6 millions d'agents de la fonction publique qui, exposés comme jamais et au service de tous, sont comparés à

« des invisibles », au vu de la faible aide de leur employeur pour financer leur santé.

Un slogan : « ils nous protègent et nous rassurent mais eux, qui les rassurent ? »

Une question demeure : pourquoi sont-ils encore si peu considérés en matière de santé et d'accès à une couverture complémentaire ?

**Il est urgent de** placer cette réalité, encore « invisible » et ignorée de beaucoup, au cœur des priorités des pouvoirs publics !

**Le Film  
LES INVISIBLES  
a été visionné par  
près de 13 millions  
de personnes sur le  
premier trimestre  
2021 !**





## EXPERTISER : 1 - UNE 2ÈME ÉTUDE EN MFP/ HARRIS INTERACTIVE SOUS L'ÉGIDE DE L'OBSERVATOIRE SOCIAL

**Objectif : mieux comprendre les fragilités sociales des agents publics.**

L'Observatoire MFP a renforcé son expertise avec la publication de la deuxième édition de l'étude MFP/Harris Interactive sur les fragilités sociales dans la Fonction publique (confère 1ère partie du rapport).

Concernant la réforme PSC, les résultats sont éloquentes : moins d'un agent sur trois déclare avoir eu connaissance des évolutions à venir. Dans ce panel, un chiffre incontournable : près de 9 agents actifs sur 10 soutiennent fermement une réforme protectrice aussi bien pour les actifs que pour les retraités !

**Il est urgent de** prendre en compte les fragilités des agents retraités et de construire des mécanismes de solidarité intergénérationnelle pour une réforme pertinente, solidaire et équitable pour tous !

**PSC ET SANTÉ AU TRAVAIL 44%**

des fonctionnaires se déclarent **mal informés sur les questions de protection sociale et les enjeux liés à la santé au travail** (risques professionnels etc.).

**UN PROJET DE RÉFORME MÉCONNU 31%**

des fonctionnaires déclarent avoir déjà entendu parler du projet de réforme concernant la **protection sociale complémentaire (PSC)**.

**LA SOLIDARITÉ ACTIFS / RETRAITÉS 89%**

de ceux qui ont entendu parler du projet soutiennent l'idée que celui-ci prévoit de **protéger aussi bien les actifs que les retraités**.

## EXPERTISER : 2 - MISE À JOUR DU KIT MEMENTO PSC

Deux nouvelles fiches PSC (format A5 recto/verso) ont été intégrées au kit PSC :

- Comprendre la réforme PSC – se repérer et décrypter
- ABCDaire du Plaidoyer MFP : synthèse des 4 axes de propositions

Ces fiches sont notamment destinées à être adressées aux parlementaires en région pour sensibiliser et informer, favorisant ainsi les rencontres avec les élus.



# CHIFFRES CLÉS

## 2020, NETTE ACCÉLÉRATION DES ÉCHANGES AVEC LES FÉDÉRATIONS SYNDICALES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans le prolongement de 2019, 2020 est une année d'échanges et de débat entre la MFP et les 9 organisations syndicales représentatives de la Fonction publique.

Pas moins d'une dizaine de réunions du GT MFP/OS se sont tenues pour faire comprendre les enjeux de la réforme et ses impacts sur l'avenir de la PSC des agents publics.

Au-delà du suivi des projets de textes jusqu'à leur publication, la MFP a nourri les échanges avec des analyses et des chiffres, a porté et expliqué ses propres amendements repris par les syndicats lors des réunions avec la DGAFP.

**Un objectif 2021 :** travailler ensemble à la réalisation d'une page de mobilisation commune MFP/OS destinée à informer, alerter et faire réagir les agents publics sur les menaces qui pèsent sur leur PSC, tout au long de la réforme (2021 – 2026).

Une première construction a été présentée en mars 2021. Compte tenu de la diversité des positions de chacun, plusieurs réunions seront nécessaires pour aboutir à un document partagé par tous !

En perspective, la tenue d'un colloque MFP/OS pour lancer la mobilisation commune.

**10** Communiqués de presse publiés sur 2020-2021

**9** Enews publiées sur 2020-2021

**2** Conférences de Presse tenues sur 2020

**25** interviews et de retombées presse

**13** millions de visionnage du Film « Les invisibles » au 31 mars 2021

**31%** des fonctionnaires ayant entendu parler du projet de réforme PSC

**89%** des fonctionnaires appelant la réforme à protéger aussi bien les actifs que les retraités

## PERSPECTIVES 2021

L'année 2021 sera déterminante notamment sur les enjeux de Protection Sociale Complémentaire des agents des trois versants de la Fonction publique avec la programmation, dans le prolongement de la publication de l'ordonnance de février, des négociations sur le contenu de l'ensemble des décrets d'application.

# UN RÉSEAU TERRITORIAL DE MILITANTS TRÈS ACTIF EN 2020

Tous ces projets ont été portés et relayés par le Réseau militant territorial MFP particulièrement actif en 2020...

## UN PREMIER SEMESTRE PÉDAGOGIQUE ET « STUDIEUX »

En 2020, l'Influence MFP s'est largement intensifiée auprès du Réseau, notamment sur la base du Kit Mémento PSC, support pédagogique élaboré en 2019.

Des Visios information / formation PSC, organisées dès le premier confinement sanitaire, ont reçu un accueil très favorable des militants en région. Ces temps d'échange ont permis de sensibiliser les élus en région sur les enjeux de l'évolution des couvertures complémentaires dans la Fonction publique, aussi bien à l'Etat, la territoriale et l'hospitalière.

Ce travail préparatoire, organisé au premier semestre, a permis de mieux anticiper le travail de mobilisation du Réseau fin 2020, notamment auprès des parlementaires, en parallèle de l'officialisation des premiers éléments de la réforme PSC.

## UN SECOND SEMESTRE ACTIF ET ENGAGÉ AVEC UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION PARLEMENTAIRE

Fin 2020, les élus en région, **aux manettes de l'Influence locale**, se sont engagés dans un travail de sensibilisation auprès des parlementaires.

Les députés et sénateurs, majoritairement issus des commissions des affaires sociales, des finances et des lois, ont ainsi été contactés sur les risques à venir de la réforme PSC. Ces prises de contact ont aussi été l'occasion des nouveaux travaux stratégiques de la MFP : Le Pacte Santé Service Public, Le Films Les Invisibles, le Plaidoyer MFP..

Une trentaine de retours parlementaires ont d'ores et déjà comptabilisés.

Une vingtaine de questions écrites ont été également adressées par les parlementaires auprès de la ministre.

## RENOUVELLEMENT DES MILITANTS DU RÉSEAU TERRITORIAL : TOP DÉPART DES ÉLECTIONS !

Le processus électoral attendu dans les territoires a débuté début mars 2021 sous la responsabilité des préfigurateurs régionaux. Au plus tard, fin avril, les listes des nouveaux élus MFP, issus des instances régionales (Comité Fédéral Régional et Bureau Régional), devront être remontées au Siège afin que le Conseil d'administration du 18 mai puisse clôturer les élections du Réseau.

Des outils ont été mis à disposition des militants pour les accompagner dans l'organisation de leur élection : fichiers des délégués des viviers territoriaux transmis par les mutuelles, fiche méthodologique, modèles d'appel à candidatures pour que chaque militant puisse légitimement candidater à un mandat MFP, support Powerpoint pour mener l'ordre du jour de la réunion électorale, passeport militant, présentation de la MFP... Les équipes métiers du Siège MFP suivront les réunions à la demande des élus souhaitant être accompagnés lors des réunions électorales ou lors des premiers CFR.

Enfin, afin notamment de « motiver » et d'informer les militants sur l'ensemble des projets portés par la MFP, une nouvelle édition du « **Passeport Militant** » a été réalisée. Dès le résultat des élections en région, ce passeport sera imprimé et adressé à l'ensemble du vivier militant désigné par les mutuelles.





# UNE ACTIVITÉ REVIVIFIÉE DE **CONVENTIONNEMENT** AVEC LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

**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%)

**2021 – UNE ANNÉE CHARNIÈRE POUR LE RFH**

Dans un contexte général où le nombre de prises en charge hospitalières se poursuit dans toutes les disciplines (DRESS 2020) sous l'effet du vieillissement de la population et de la hausse du nombre de patients atteints de maladies chroniques, l'hospitalisation reste un poste de dépenses important pour les mutuelles.

## **LA MFP DEVIENT L'INTERLOCUTEUR UNIQUE DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ**

Le projet de passation entre le CHM, qui a pris fin le 31 décembre 2020, et la MFP est en plein déploiement. Les conventions existantes sont dénoncées au fil des échéances. La MFP prend alors attache auprès des établissements concernés pour leur proposer de s'entendre sur de nouvelles dispositions contractuelles, assurant ainsi le relais des précédents accords pour les adhérents. Concernant le Réseau, la montée en charge de l'activité conventionnement sur le terrain apparaît encore progressive pour le moment. Une nouvelle organisation se dessine et des formations spécifiques sont prévues afin de faciliter la prise en main des dossiers par les nouveaux élus régionaux.

Pour absorber ces conventions, 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 a pu se faire à coûts constants. Un ETP est en cours de recrutement sur la partie négociation.

Parallèlement, deux analyses juridique et fiscale ont été lancées pour connaître les différents scénarii potentiellement acceptables pour reprendre cette activité pour le compte de mutuelles non MFP (quels liens juridiques, quel coût de services ...).

## **LES HÉBERGEMENTS TEMPORAIRES NON MÉDICALISÉS (HÔTELS HOSPITALIERS)**

Durant l'année 2020, les travaux MFP, inspirés du bilan réalisé en 2019 sur l'expérimentation d'une prestation d'hébergement temporaire non médicalisée pour les patients, se sont poursuivis. L'objectif est de proposer à des patients éligibles un hébergement temporaire en aval ou en amont d'une hospitalisation pour en assurer une meilleure prise en charge. Ce projet s'inscrit dans la continuité de la convention conclue en 2014 avec la Fédération des maisons d'accueil, pour la prise en charge des accompagnants.

Les mutuelles participantes aux travaux ont donné un avis favorable pour une prise en charge mutuelle au sein de ces structures d'hébergement. A cet effet et à titre expérimental, des conventions de partenariat entre la MFP et un panel représentatif de six structures (déterminé sur la base de pathologies traitées et de répartition territoriale) pourraient être conclues dès 2021 pour une prise en charge maximale de 20€ considérant que cette prestation interviendrait en substitution d'une hospitalisation complète.

Une présentation en CA MFP doit se tenir au premier semestre 2021 pour acter ou non cette nouvelle prise en charge. Ces perspectives s'entendent toutefois à la condition que le décret à paraître sur les modalités de financement du dispositif généralisé, ne prévoient pas une prise en charge quasi majoritaire des pouvoirs publics. A suivre donc ...

## **LA REVALORISATION TARIFAIRE DE LA CHAMBRE PARTICULIÈRE**

Les plafonds tarifaires de négociation ont été revalorisés au 1er janvier 2020. Cela a permis d'ouvrir de nouvelles négociations avec les établissements de santé, voire



### CONVENTIONNEMENT RFH PAR TYPES D'ÉTABLISSEMENTS :

- 99% PUBLICS
- 78% PRIVÉS NON LUCRATIFS
- 40% PRIVÉS LUCRATIFS
- 64 % SSR

de maintenir un conventionnement. Néanmoins, le reste à charge des adhérents augmente de fait, les établissements d'hospitalisation maintenant une constante augmentation tarifaire alors que les montants de prise en charge dans le cadre du RFH sont inchangés depuis le 1er janvier 2012.

Avec une augmentation de 5€ sur toutes les disciplines dès le 1er janvier 2022 (à l'exclusion de la discipline Maternité qui devrait rester à son actuel niveau de 50€), l'objectif vise à améliorer le service à l'adhérent en diminuant son reste à charge ou a minima en limitant

l'augmentation tarifaire demandée par l'établissement de santé. Ainsi, pour l'ensemble des disciplines, entre la hauteur des plafonds tarifaires et les niveaux des prises en charge, les montants quotidiens de participation pour les adhérents, toutes spécialités confondues, ne devraient pas dépasser 20€ par jour.

Ces travaux ont été menés sans pour autant que cela n'interfère avec le projet de refonte total du RFH à l'aune de la mise en place de ROC, des exigences des conventions de participation et de référencements ministériels notamment.

## 2021 – FIN DU PROTOCOLE DENTAIRE MFP/LES CDF

Les évolutions dentaires proposées en 2020 en matière d'implantologie et parodontologie dans le cadre du Protocole, construites en totale concertation avec les Chirurgiens-dentistes de France (Les CDF), visaient à intégrer les conséquences de la mise en œuvre du 100% Santé en proposant un nouveau panier de soins conventionnés, orienté vers les actes du panier libre.

Or, malgré le souhait de certains praticiens à poursuivre le partenariat avec la MFP, les Chirurgiens-dentistes de France, n'ont pas validé ces évolutions en refusant de voter la possibilité d'une signature de l'avenant n°9 au Protocole MFP/Les CDF.

Il est possible d'expliquer ce refus de signature avec les mutuelles de la fonction publique, fussent-elles historiques dans le cadre du Protocole, par :

■ Le climat de préparation des futures élections aux URPS en 2021, où de façon très majoritaire la profession dentaire s'oppose aujourd'hui à tout rapprochement avec les AMC ;

■ La présence de nouveaux groupes mutualistes potentiellement acteurs de toute forme de conventionnement ;

■ Des degrés d'engagement très divers de la part des huit mutuelles parties prenantes au Protocole, perçus comme « un manque d'intérêt » pour ce partenariat, et contribuant d'évidence à l'affaiblissement de ce dispositif conventionnel.

Malgré de nombreuses sollicitations de la part de la MFP, il n'a pu être conjointement établi les modalités de fin de ce partenariat.



## CONVENTIONNEMENT DES CENTRES DENTAIRES NON MUTUALISTES

Une des alternatives à la fin de l'accord avec les chirurgiens-dentistes libéraux, est le maintien du dispositif conventionnel avec les centres dentaires non mutualistes. En effet, un certain nombre de ces centres dentaires (CPAM, Municipaux, Associatifs, UGECAM etc.) exercent aussi, au-delà de leur activité prothétique, une activité à honoraires libres tels que l'implantologie, la parodontologie ou l'imagerie.

Sur le principe, un certain nombre de mutuelles ont manifesté le souhait de s'orienter vers une nouvelle approche de conventionnement pour être en adéquation

avec les attentes de leurs adhérents. Un panier de soins plus étoffé serait proposé, associé à une démarche plus qualitative de conventionnement et mise en place d'un référentiel qualité. Une vigilance particulière serait assurée afin d'éviter le conventionnement des structures low-cost.

Les mutuelles jusqu'alors parties prenantes à ce conventionnement ont été invitées à confirmer les conditions dans lesquelles elles souhaitaient prendre en charge en 2021 les nouveaux actes proposés, ainsi que les nouveaux process envisagés.

# L'ACTION SOCIALE EN MOUVEMENT **AU SERVICE DES MUTUELLES ET DE LEURS ADHÉRENTS**

## 2020 - PLACE À L'INNOVATION SUR TROIS THÉMATIQUES

La MFP a su s'adapter à la situation sanitaire inédite, ce qui lui a permis non seulement de poursuivre son activité, mais également de tirer parti des contraintes imposées par le confinement pour innover dans ses démarches.

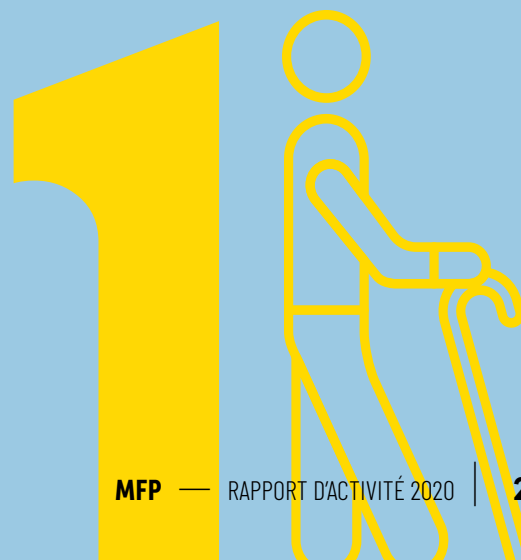
Ainsi, pendant le confinement, la MFP a poursuivi ses actions, adaptées pour l'occasion au distanciel, tant pour les réunions de son groupe de travail que pour les actions menées auprès des adhérents.

### **THÉMATIQUE 1 : LE BIEN VIEILLIR DANS LE CADRE DU PARTENARIAT MFP/CNAV**



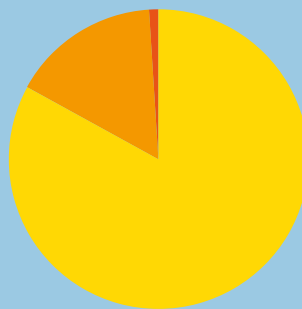
#### ■ FAITS MARQUANTS 2020 :

- Un partenariat dynamique
  - Extension géographique
  - Extension à l'inter-régime
  - Nouvelles thématiques
- Un bon relai par les mutuelles
- Des inscriptions en très nette hausse
- Une plus grande mutualisation des actions, des financements et de la logistique, grâce au distanciel
- Un public très réceptif et satisfait tant des contenus que des interactions avec les intervenants et les autres participants.





**PRÈS DE 3 000  
PARTICIPANTS  
AUX ACTIONS  
(PRÉSENTIEL + DISTANCIEL)**



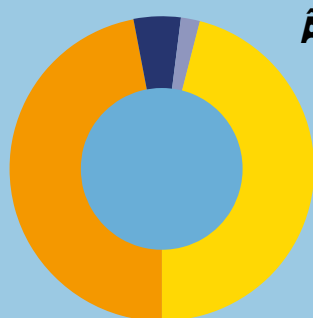
**LE CONTENU DE LA CONFÉRENCE  
ET LES EXPLICATIONS  
DU CONFÉRENCIER  
ÉTAIENT-ILS CLAIRS ?**

**83% OUI TOUT À FAIT  
16% PLUTÔT OUI  
1% PLUTÔT NON**

S'il est vrai que les visioconférences attirent un public plus jeune (près de la moitié des répondants a moins de 70 ans), les 80 ans et plus représentent tout de même plus de 5 % des répondants.

Il est à noter que les retours de questionnaires sont représentatifs, puisque, en moyenne, plus de 70 % des participants présents au moment du questionnaire répondent à toutes les questions.

**PLUS DE  
60 ACTIONS  
COMMUNES**



**ÂGE DES PARTICIPANTS**

**5,5% ≥ 80 ANS**

**2% < 60 ANS**

**46,5% < 60-69 ANS**

**46% 70-79 ANS**

## ■ DE NOUVELLES THÉMATIQUES TRÈS APPRÉCIÉES PAR L'ASSURANCE RETRAITE :

- Des sujets liés à la situation exceptionnelle vécue cette année ont été proposés lors du 1er cycle de visioconférences (mai / juillet), tels que posturologie, stress et confinement, stress et sommeil, ou encore santé et environnement (air intérieur).
- La santé buccodentaire déclinée en plusieurs axes :
  - Santé buccodentaire et prévention de la maladie parodontale
  - Pourquoi et comment remplacer une dent absente
  - Parodontologie et urgence dentaire
  - Carie et alimentation
  - Prothèses dentaires et 100 % santé
  - Apnée du sommeil et troubles de l'occlusion
  - À chaque âge son traitement orthodontique / Pourquoi consulter son chirurgien-dentiste à des moments clés de la vie ?
- Les liens intergénérationnels

Proposition d'une action originale lycéens et seniors sur les nouvelles mobilités : les travaux préparatoires à cette action intergénérationnelle, prévue en présentiel sur Paris, ont ainsi été menés avec la CNAV IDF, le PRIF, l'unité d'éducation et d'information routières de la Préfecture de Police de Paris, la Fondation de la Route et Delta 7 (tablettes). Le support a été testé auprès de la communauté de seniors de la Silver Valley. Cette action, prévue en novembre 2020 au Centre d'Information et de Documentation Jeunesse (CIDJ), n'a pu se tenir en raison de la situation sanitaire. Elle sera reportée quand la situation sanitaire le permettra.

## ■ UN PARTENAIRE : DELTA 7

avec lequel la MFP a travaillé sur l'année 2020 pour assurer le support technique (pour les intervenants et les participants) et l'animation durant les visioconférences (conseils aux participants, diffusion des questionnaires, gestion du clavardage (tchat), ...).



## THÉMATIQUE 2 : LA COHABITATION INTERGÉNÉRATIONNELLE SOLIDAIRE

La Cohabitation Intergénérationnelle Solidaire (CIS) est définie par la loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (dite loi « Elan »), codifiée à l'article L631-17 du Code de la construction et de l'habitation. L'arrêté du 13 janvier 2020 relatif à la charte de cohabitation intergénérationnelle solidaire précise :



« LE CONTRAT DE COHABITATION INTERGÉNÉRATIONNELLE SOLIDAIRE EST UN CONTRAT PAR LEQUEL UNE PERSONNE DE SOIXANTE ANS ET PLUS, PROPRIÉTAIRE OU LOCATAIRE, S'ENGAGE À LOUER OU SOUS-LOUER UNE PARTIE DE SON LOGEMENT À UNE PERSONNE DE MOINS DE TRENTE ANS MOYENNANT UNE COUNTERPARTIE FINANCIÈRE MODESTE. »

Convaincue de tout 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 de contribuer à son développement.

**Cet engagement s'est concrétisé par une convention cadre de partenariat MFP/Cohabilis, signée le 4 novembre 2020.**



### ENGAGEMENTS MFP :

- KIT DE COMMUNICATION
- VALORISATION DU DISPOSITIF
- MOBILISATION DE SON RÉSEAU (RÉFÉRENT RÉGIONAL)
- FINANCEMENT DES PREMIERS BINÔMES
- CONTRIBUTION À L'ÉTUDE ÉCONOMIQUE



### ENGAGEMENTS COMMUNS :

- QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION
- GUIDE DE BONNES PRATIQUES (AVEC LA CNAV)



### ENGAGEMENTS COHABILIS :

- EXPERTISE / OUTILS PÉDAGOGIQUES
- FORMATION DES MILITANTS MFP
- COMMUNICATION SUR PARTENARIAT MFP
- GARANT DES BONNES PRATIQUES DES STRUCTURES

La MFP contribue ainsi au financement de l'étude sur l'impact et le modèle économiques de la cohabitation intergénérationnelle solidaire, diligentée en 2020 par Cohabilis. A ce titre, elle est associée aux comités de pilotage relatifs à cette étude.

## 1<sup>ER</sup> SUCCÈS !

**Le 1er binôme jeune / senior « MFP » a été constitué sur Montpellier** en fin d'année 2020. Il s'agit, côté senior, d'une jeune retraitée de l'Education Nationale ayant une retraite modeste et, côté jeune, d'une jeune femme

étudiante en médecine. La MFP a financé directement auprès de la structure locale les frais liés à l'intégration de la retraitée dans le dispositif (donc aucune avance de frais de sa part). Ces frais correspondent au temps-homme nécessaire à l'association pour rencontrer la personne, visiter le domicile, rechercher le jeune adéquat, établir les documents administratifs, accompagner et suivre le binôme ainsi constitué.

**La MFP est par ailleurs membre de la Commission de labellisation, chargée d'étudier les dossiers des structures sollicitant l'obtention du label associatif Coexist.**

Ce label permet de reconnaître la démarche de qualité et d'engagement des structures l'ayant obtenu, et garantit aux bénéficiaires un accompagnement éthique et sur-mesure de leur cohabitation.

A noter :  
La MCDEF Livre 3 – première mutuelle à intégrer le partenariat avec COHABILIS





**CRÉBUS®**

## THÉMATIQUE 3 : LE SURENDETTEMENT

### CRÉBUS POUR ACCOMPAGNER LES ADHÉRENTS EN SITUATION DE SURENDETTEMENT

Deux nouveaux supports de communication ont été créés :

- Un support institutionnel
- Un support pour les adhérents des mutuelles, pour mieux faire connaître le dispositif et en démontrer tout l'intérêt pour les personnes en difficultés financières, orientées par leur mutuelle.

## PERSPECTIVES 2021 : SILVER VALLEY



La MFP travaille depuis un an avec la Silver Valley, réseau associatif ayant pour but de favoriser le développement de nouvelles solutions au profit des seniors. Dans ce cadre, la MFP a été associée à plusieurs événements organisés par la Silver Valley et a eu recours à l'expertise de certains seniors de sa communauté Open Lab, pour tester son projet d'action intergénérationnelle sur la sécurité des usagers de l'espace public (nouvelles mobilités).

Le projet de convention MFP/Silver Valley formalisant la collaboration déjà existante a été validé par les instances de la MFP, et devrait être finalisé dans les semaines à venir.



## MODE D'EMPLOI POUR LES MUTUELLES SOUHAITANT S'INSCRIRE DANS LES CONVENTIONS DE PARTENARIATS PROPOSÉES PAR LA MFP :

- 1 personnaliser l'annexe de la convention MFP/Partenaire prévue à cet effet, en détaillant les actions que la mutuelle entend mettre en place
- 2 se rapprocher du partenaire pour finaliser le document (par exemple, pour définir les circuits d'information, voire financiers)
- 3 co-signer le document (Mutuelle/Partenaire)
- 4 en informer la MFP





# LA GESTION MUTUALISTE DU RÉGIME OBLIGATOIRE D'ASSURANCE MALADIE **DES FONCTIONNAIRES EN RETRAIT PENDANT LA CRISE**

## **LA MFP, UN LIEU D'ÉCHANGES POUR L'ENSEMBLE DES MUTUELLES GESTIONNAIRES**

La MFP, en tant que fédération, n'est pas gestionnaire. Aussi, elle constitue un lieu neutre permettant aux participants de travailler sur ces sujets. A l'instar des travaux menés dans le cadre des Conventions Pluriannuelles de Gestion, la MFP, au travers de la Commission Sécurité Sociale, est à même de formuler des propositions communes à l'ensemble des mutuelles et unions, et de les porter auprès de ses interlocuteurs concernés (CNAM, DSS).

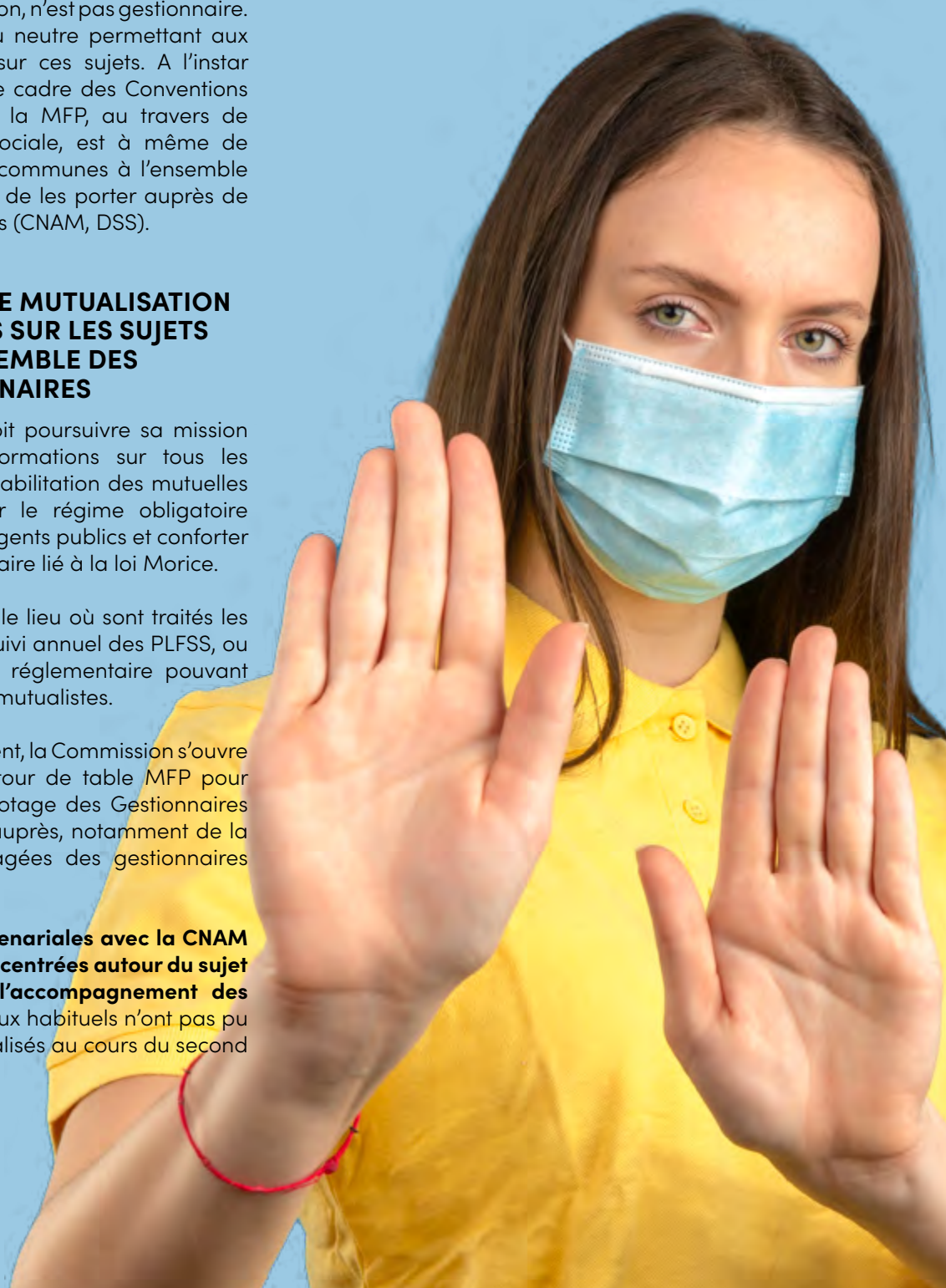
## **LA MFP, UN ESPACE DE MUTUALISATION DES CONNAISSANCES SUR LES SUJETS DE FOND POUR L'ENSEMBLE DES MUTUELLES GESTIONNAIRES**

Dans ce cadre, la MFP doit poursuivre sa mission de mutualisation des informations sur tous les sujets pouvant impacter l'habilitation des mutuelles de fonctionnaires à gérer le régime obligatoire d'assurance maladie des agents publics et conforter ainsi le dispositif réglementaire lié à la loi Morice.

La MFP continue de rester le lieu où sont traités les sujets de fond, comme le suivi annuel des PLFSS, ou encore de toute évolution réglementaire pouvant impacter les gestionnaires mutualistes.

Quand les sujets le nécessitent, la Commission s'ouvre à des gestionnaires hors tour de table MFP pour constituer le Comité de Pilotage des Gestionnaires Sécurité Sociale et porter auprès, notamment de la CNAM, les positions partagées des gestionnaires mutualistes.

**En 2020, les relations partenariales avec la CNAM ont été principalement concentrées autour du sujet de la crise sanitaire et l'accompagnement des assurés sociaux.** Les travaux habituels n'ont pas pu se dérouler et seront réinitialisés au cours du second semestre 2021.



RÉFLEXION STRATÉGIQUE « MFP - HORIZON 2020 »  
**CLÔTURE DU CHANTIER N°4 :  
LA MFP AU SEIN DE L'ENVIRONNEMENT  
MUTUALISTE**

## LES ENJEUX STRATÉGIQUES

■ Accroître la présence et la visibilité du mouvement mutualiste fonctionnaire dans l'environnement de la mutualité

■ Conforter la MFP en tant que contributeur et lanceur d'alerte auprès des pouvoirs publics sur les questions spécifiques liées à la protection sociale des personnels des services publics actifs et retraités relevant des trois versants (en lien direct avec ses membres)

L'analyse des contributions des mutuelles pose les éléments suivants :

– La majorité des mutuelles du tour de table MFP estime que la MFP doit rester une structure indépendante de défense des intérêts spécifiques de ses membres et leurs adhérents actifs et retraités

– Certaines d'entre elles s'interrogent sur la place de la MFP dans le mouvement mutualiste dans une optique d'optimisation à la fois des coûts et de son action d'influence.



# LES ÉTAPES PERSPECTIVES

Une première étape incontournable : renforcer les liens entre la MFP et la FNMF et formaliser les synergies à développer afin d'optimiser l'efficacité de l'action de la MFP. La visibilité de l'action MFP passe d'évidence par la prise en compte par la FNMF des travaux, des expertises, des contributions et des positionnements de la MFP sur les sujets qui concernent la protection sociale des agents publics. La FNMF peut être un relai déterminant sur la défense de sujets portés par la MFP mais encore faut-il que sur ces sujets, la MFP soit consultée, invitée dans les groupes de travail ou associée dans les rencontres avec les responsables politiques.

Une discussion sur l'ensemble de ce chantier a été engagée avec la Mutualité française. Il a été décidé conjointement de lancer une expertise du sujet. Les premières consultations auprès des principaux acteurs ont débuté début mars 2021.

Un Comité de Pilotage va être constitué pour accompagner les travaux et établir les zones de rapprochement possibles entre les deux fédérations. Toutes les hypothèses d'évolution devront être suffisamment étayées pour permettre une prise de position éclairée des mutuelles, notamment sur les éléments juridiques et statutaires du dossier. La Commission des Présidents sera consultée sur l'ensemble des travaux. Un point d'étape sera prévu à chaque réunion du conseil d'administration.





# LA MFP EN CHIFFRES

**UN POIDS TRÈS  
SIGNIFICATIF  
SUR LE MARCHÉ**

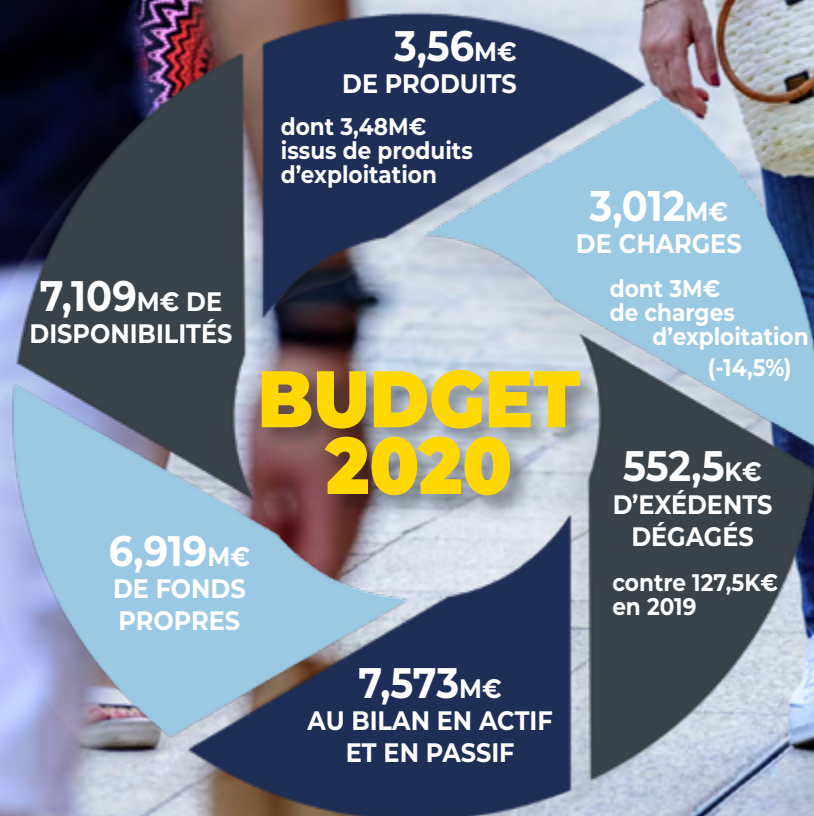
**4** millions  
d'adhérents  
actifs et retraités  
couverts en RC  
RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

**6,5** millions de  
bénéficiaires  
RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

**3,3** milliards de  
prestations  
servies (santé et  
prévoyance)  
RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

**UN BUDGET 2020 MAÎTRISÉ  
AVEC UN RÉSULTAT  
COMPTABLE EXCÉDENTAIRE**

**18** mutuelles ou unions  
de mutuelles de la  
Fonction publique



## LES FAITS MARQUANTS 2020 SUR LE PLAN BUDGÉTAIRE

**5** millions  
d'assurés et  
ayants-droit

RÉGIME OBLIGATOIRE

**6** milliards de  
prestations  
versées

RÉGIME OBLIGATOIRE

L'exercice 2020 revêt une forme tout à fait inédite et ne peut donc être considéré comme un exercice de référence s'agissant tant des coûts récurrents de l'Union que de la conduite et de la réalisation des projets et actions initialement programmés. Cette année aura, néanmoins, été particulièrement marquée, en termes d'organisation et de fonctionnement par la **capacité d'adaptation et la réactivité de l'ensemble des acteurs, collaborateurs, élus et militants locaux, pour assurer la continuité d'activité de la MFP** sur l'ensemble de ses missions et de ses champs d'activité.

Les événements importants à retenir pour l'exercice 2020 sont les suivants :

- La crise sanitaire qui a fortement impacté à la baisse la quasi-totalité des postes de charges, sous l'effet notamment :
  - de la limitation des déplacements et de l'organisation de toutes les réunions en audioconférences ou en visioconférences,
  - du report voire de l'annulation des événements nationaux et d'un certain nombre de projets initialement programmés ;
- La finalisation de la refonte de la base de données s'agissant du conventionnement hospitalier
- Les économies générées, en année pleine, sur les loyers et charges locatives du siège ;
- La mise en œuvre en fin d'année, du renouvellement du parc informatique pour les salariés en région ;
- La création de la plateforme Pacte Santé Service Public et la réalisation du film « Les Invisibles » ;
- La signature de la convention cadre entre MFP et Cohabitis ;
- La diminution du montant de la cotisation unitaire par membre participant pour les mutuelles des collègues A et C ainsi que le départ du tour de table de la Mutuelle des Sapeurs-Pompiers de Paris (MSPP), de la Mutuelle Nationale Militaire (MNM) au 31/12/2019 ainsi que celui de la Mutuelle de l'Armée de l'Air (MAA) au 30 juin 2020.



## TENDANCES ET CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI PUBLIC EN 2018 (DERNIÈRES DONNÉES DGAFP) NOVEMBRE 2020

L'emploi public en 2018 représente 5,56 millions d'agents en activité, soit une augmentation de 0,7% par rapport à 2017. Sur 10 ans, entre 2008 et 2018, les effectifs de la FP ont progressé de 0,4% par an en moyenne, soit un taux identique à celui de l'emploi total en France.

■ **La FPE regroupe 2,470 millions d'agents**, dont 80,1% au sein des ministères (soit 1.978.303 agents) et 19,9% au sein des EPA (soit 491.980 agents).

La croissance de l'emploi dans la FPE en 2018 est portée, comme en 2017, par les ministères de l'Éducation, de l'Intérieur et de la Justice, qui sont les secteurs prioritaires affichés dans le projet de loi de finances (PLF) relatif à cette année :

- + 20.800 postes à l'Éducation nationale (y compris les EPA sous sa tutelle)
- + 3.000 à l'Intérieur et Outre-mer
- + 1.800 à la Justice

**En 10 ans, la FPE a perdu 0,2% de ses effectifs par an.** Les ministères quant à eux ont perdu 1,1% par an de leurs effectifs quand ceux des EPA ont augmenté de 5,2% par an.

- 17,8% des agents sont contractuels
- 15,4% d'agents sont à temps partiel
- 56,0% des agents sont des femmes
- 55,7% des agents relèvent de la catégorie A (99,6% des enseignants), 24,3% de la catégorie B et 19,9% de la catégorie C
- L'âge moyen des agents est de 42,7 ans

■ **La FPT regroupe 1,915 million d'agents**, dont 72,1% au sein des collectivités territoriales (soit 1.381.624 agents) et 27,9% au sein des EPA locaux (soit 533.791 agents).

**En 10 ans, la FPT a vu ses effectifs progresser de 0,1% par an.**

- 20,4% des agents sont contractuels
- 26,3% d'agents sont à temps partiel
- 61,3% des agents sont des femmes
- 9,7% des agents relèvent de la catégorie A, 14,7% de la catégorie B et 75,6% de la catégorie C (soit 4 agents sur 5)
- L'âge moyen des agents est de 45,5 ans

■ **La FPH regroupe 1,178 million d'agents**, dont 87,5% travaillent à l'hôpital (soit 1.031.429 agents), 9% en établissements pour personnes âgées (soit 105.672 agents) et 3,5% en établissements sociaux et médico-sociaux (soit 41.521 agents).

**En 10 ans, les effectifs de la FPH ont progressé de 0,8% par an.**

- 20,3% des agents sont contractuels
- 23% d'agents sont à temps partiel
- 78% des agents sont des femmes
- 35,4% des agents relèvent de la catégorie A, 16,6% de la catégorie B et 48,0% de la catégorie C
- L'âge moyen des agents est de 41,9 ans



## PERSPECTIVES 2021

### SOURCES : DOSSIER DE PRESSE DU PLF 2021

Pour 2021, le Gouvernement poursuit le réarmement des missions régaliennes et stratégiques de l'Etat en renforçant la justice de proximité et les forces de sécurité.

■ Des moyens humains supplémentaires sont prévus pour l'ensemble des acteurs de la justice :

■ Un schéma d'emplois de 1.500 ETP en 2021, soit 240 emplois de plus que ce qui était prévu par la loi de programmation pour la justice.

■ Une autorisation de recrutements supplémentaires de 950 emplois pour renforcer les équipes de proximité dès 2020 (764 juristes assistants et contractuels renforçant les greffes, 100 conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation et 86 éducateurs contractuels pour l'encadrement des mineurs).

■ Concernant les forces de sécurité, le plan de création de 10.000 emplois se poursuit avec près de 2.000 recrutements prévus en 2021 pour les effectifs de police et la gendarmerie nationale.

#### ■ LA STABILISATION DES EFFECTIFS DE L'ETAT ET DE SES OPERATEURS

L'année 2020 a connu des augmentations ciblées d'effectifs pour faire face à la crise sanitaire, à l'urgence économique (Pôle Emploi et Agences régionales de santé notamment) et pour renforcer les moyens de justice de proximité. Pour 2021, les effectifs prévus sont stables voire en légère baisse (- 157 ETP).

#### LES PRINCIPALES CRÉATIONS D'EMPLOIS CONCERNENT :

■ Le ministère de la Justice : création de 1.500 ETP au-delà de la création d'urgence en 2020.

■ Le ministère de l'Intérieur et ses opérateurs : création de 1.369 ETP.

■ Le ministère des Armées et ses opérateurs : 286 postes seront créés.

■ Les opérateurs du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : plus 700 ETP dans le cadre de la première année de la loi de programmation pluriannuelle.

#### LES PRINCIPALES RÉDUCTIONS CONCERNENT :

■ Le ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance : moins 2.163 ETP.

■ Le ministère de la Transition écologique : moins 947 ETP.

■ Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : moins 496 ETP.

■ Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation : moins 375 ETP.

# CONSEIL D'ADMINISTRATION

au 31/12/2020

ALHERITIERE Marc	MNT	
AUDRY-ADARDOUR Valérie	MGEFI	
BABAULT Florence	MGEN	
BIENFAIT Corinne	CNG-MG	
BOUQUET Fabrice	MGEN	
BRICHET Serge	MGEFI	Président MFP
CAZAUX-ROCHER	CDC Mutuelle	
CHAPUIS Jean-Pierre	UNMFT	
CHAUBET Stéphanie	UGM FP AG2R LM	
COHENCA Anne-Marie	MNT	Vice-Présidente
COMBE Dominique	MASFIP	Trésorière Générale
CROUCH-MUSSET Patrick	CDC Mutuelle ▶ 10/12/20	
DAUBAGNAN Jean-Luc	MGEFI	
DOMINICI Louis	MAEE	
DOYEN Alain	MNT	Secrétaire Général Adjoint
GOUZOUGUEC Stéfan	MGEN	
HUBERT Antoine	UGM FP AG2R LM ▶ 10/12/20	
LAFOND Christophe	MGEN	Vice-Président
LAMARRE Frédérique	MGEN	
LECAUDEY Marcel	MCF	
MOREAU Jean-René	MNT	Vice-Président
MORINEAU Nadine	MDD Atlas	
MUSSEAU Isabelle	MGEN	
NOVELLI-LEMOINE Céline	MNFCT	
OLLIVIER-LANNUZEL David	MCDEF	Vice-Président
PITRE Mickaël	MGEN	
PONS Pascal	MGEN	
PROCOLAM Marie-Lucie	UNS	Vice-Présidente
QUERCIOLI Didier	MGEN	Secrétaire Général
QUINIO Jean-Yves	MGAS	
RONDOT Isabelle	MGEN	
ROY Julie	INSEE	
SABOTIN Gabriel	MGEN	
TURY Brigitte	MGEFI	
VERHAEGHE Régis	MMJ	

## EFFECTIFS DES MUTUELLES MFP "MEMBRES PARTICI- PANTS" au 31/12/2020

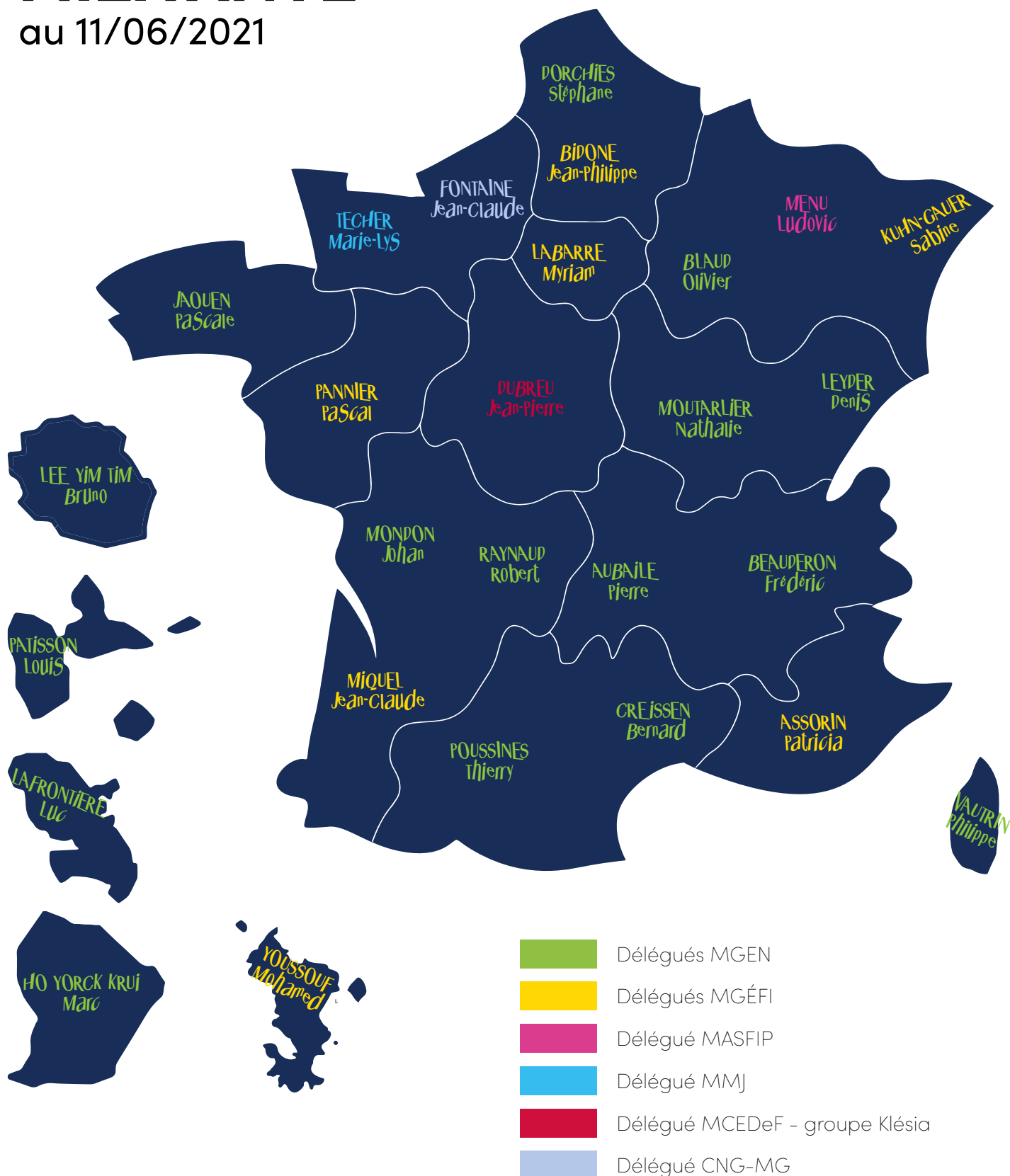
MUTUELLES (Livre II) ET UNIONS (Livre I)	
CDC MUTUELLE	6454 *
KLESIA Mut'	44 767
MAEE	10 945
MCF	11 270
MGAS	53 475
MGEFI	270 971
MGEN	2 003 219
MMJ	68 882
MNFCT	41 629
MNT	454 665
UGM FP AG2R	30 531
UNMFT	25 820
UNS	49 322
<b>TOTAL</b>	<b>3 065 496</b>

MUTUELLES (Livre III)	
CNG-MG	289 000
INSEE (MGEFI)	9 633
MASFIP	222 557
MCDéf - Groupe Klésia	44 767
MDD (MGEFI)	37 620

\* Effectifs au 31/12/2019 (effectifs 2020 non reçus)

# ORGANISATION MILITANTE

au 11/06/2021







# RAPPORT **D'ACTIVITÉ**

Mutualité Fonction Publique  
4 Avenue du recteur Poincaré 75016 Paris  
[www.mfp.fr](http://www.mfp.fr)