



**RAPPORT
D'ACTIVITÉ**

Juin 2021 - 2
Une année **0**
charnière **2**
2

ASSEMBLÉE
générale

8 juin 2022

SOMMAIRE

QUE RETIENDREZ-VOUS DE 2021 ?

Question aux élus

C

CONSTRUIRE DANS UN CONTEXTE PARTICULIER

- Bilan social présidentiel : un quinquennat marqué par les crises
- Coté Fonction publique, que retiendra-t-on ?

H

HAUSSER NOS EXIGENCES À LA HAUTEUR DE NOS AMBITIONS

- Le nouveau cadre juridique de la réforme PSC
- Que penser de cette réforme ?

A

AGIR COLLECTIVEMENT SUR LA RÉFORME

- Des positions communes définies conjointement avec les mutuelles
- Des liens de confiance resserrés avec les Organisations syndicales Fonction publique
- Des rencontres institutionnelles avec les pouvoirs publics et les parlementaires
- Point d'orgue des travaux - le colloque du 15 décembre avec Acteurs publics

R

RENFORCER LE LIEN DÉMOCRATIQUE

- Des Interrégionales pour bâtir ensemble sur tout le territoire
- Des militants formés, encadrés et « nourris »

N

NÉGOCIER LA POLITIQUE CONVENTIONNELLE AVEC LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

- Une reprise particulièrement réussie des conventions CHM en 2021
- Une forte mobilisation des élus en région pour réussir le relais entre CHM et RFH
- Des évolutions nécessaires dans une offre de soins de plus en plus concentrée

I

INITIER DE NOUVEAUX PARTENARIATS D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET DE PRÉVENTION

- Des services innovants en faveur du « mieux vivre ensemble »
- Un partenariat avec la CNAV sans cesse réinventé

E

ÉCLAIRER ET PORTER LE DÉBAT AUTOUR DES FRAGILITÉS SOCIALES DES AGENTS PUBLICS

- Un positionnement MFP, Union « Indispensable pour des êtres indispensables » réaffirmé
- Une nouvelle étude des fragilités sociales des agents publics
- La 3ème édition du MOOK attendue pour le second semestre 2022

R

REPENSER NOS MODES DE FONCTIONNEMENT

- Des instances réunies à distance
- Une équipe de collaborateurs en ordre de marche

E

ÉVOLUER POUR MIEUX S'INSCRIRE DANS L'ENVIRONNEMENT MUTUALISTE

- Une orientation politique du projet MFP/FNMF structurée
- Des prérequis posés
- Des scénarii expertisés





Mouvement Français pour le Progrès



INDISPEN
MAIS FR
POLIT



EDITO

DU PRÉSIDENT

2021 : UNE ANNÉE CHARNIÈRE.

Qualifier ainsi l'année 2021 n'est en rien exagéré.

En effet, toute notre activité a été menée ces derniers mois avec pour ambition de préparer notre Union à relever les défis de demain et l'adapter à un environnement en pleine évolution, dont l'origine des mutations a pris corps ces derniers mois :

- Réforme de la PSC des agents publics et son inévitable bouleversement des modèles actuels ;
- Renégociation des conventions RFH pour fonder de nouvelles relations, basées sur des services innovants, notamment, avec un monde hospitalier aux appétits tarifaires prégnants ;
- Densification et diversification des actions d'accompagnement social pour mieux prendre en compte les besoins sociaux des adhérents ;
- Redynamisation de l'organisation du réseau politique pour optimiser l'action militante et la projeter dans un paysage mutualiste en restructuration permanente.

Et que dire, du chantier stratégique engagé autour des perspectives de collaboration avec la FNMF qui, quelles que soient les orientations prises, conduira notre union à ouvrir une nouvelle page de son Histoire.

Alors oui, les mois écoulés depuis notre dernière Assemblée générale constituent une incontestable période de transition qui fondera un avant et un après pour la MFP.

Rien de surprenant au fond quand on veut bien admettre qu'il en va ainsi de la vie des institutions. Rien d'angoissant, non plus, quand on est convaincu qu'au-delà de l'organisation elle-même c'est sa finalité qui prime.

Alors, tant que les fondamentaux demeurent, les changements ne sont que des rendez-vous de la vie.

QUE RETIENDREZ -VOUS **DE 2021 ?**

La crise sanitaire a continué à fortement impacter le fonctionnement de la MFP durant tout l'exercice 2021, même si une légère reprise des réunions en mode présentiel a pu être constatée sur le dernier trimestre.

L'Union a donc poursuivi son activité en adaptant son organisation avec un recours massif au télétravail, une limitation des déplacements et la tenue des réunions, commissions, groupes de travail, conférences ou ateliers en visioconférence ou en mixte présentiel/visioconférence.

Ce contexte a généré l'annulation d'un certain nombre d'actions et de mobilisations de terrain ainsi que le décalage, sur l'exercice 2022, de quatre des cinq interrégionales du vivier militant programmées sur 2021. De même, l'événement national consacré à la réforme de la PSC s'est tenu en fin d'année, sous forme distancielle en lieu et place d'un colloque initialement prévu en mode présentiel.

Si le total des charges de l'année 2021 est supérieur à celui constaté l'exercice précédent, de très nombreux postes de dépenses s'avèrent très en deçà des prévisions budgétaires compte tenu du fait que le budget prévisionnel 2021 avait été construit sur la base d'un retour « normalisé » de fonctionnement au regard de la crise sanitaire.

L'exercice ressort en déficit mais cette situation doit être mise en regard de la baisse des produits liée à la combinaison d'une réduction sensible des effectifs du tour de table et d'une diminution de la cotisation unitaire pour les mutuelles de Livre II.

QUE RETIENDREZ -VOUS DE 2021 ?

UNE ANNÉE 2021 NOTAMMENT MARQUÉE PAR DEUX PROJETS « PHARE ».

Un réseau militant « dynamique et dynamisé »

L'année 2021 est marquée par la mise en route de la nouvelle organisation de notre réseau militant en région. Si les années 2019 et 2020 ont permis la rénovation complète du fonctionnement et des moyens du réseau politique ainsi que la « professionnalisation métier » des militants, la MFP s'est mobilisée en 2021 pour rencontrer, accompagner, encadrer et nourrir les quelques 800 personnes que compte son vivier territorial.

Après la réunion annuelle des Bureaux régionaux en juin, huit sessions d'inter-régionales (métropole et DOM) ont réuni quelques 500 militants du vivier MFP de décembre 2021 à mai 2022. Par ailleurs des sessions de formations techniques sous forme de webinaires ont été organisées pour les coordonnateurs métiers dès le mois de juillet par les trois pôles Influence, accompagnement social et conventionnement. Enfin, afin de « garder le lien », les « Fils Actu réseaux » ont été adressés à l'ensemble des militants permettant à chacun d'entre eux de suivre les actualités de la protection sociale ainsi que des dossiers métiers de la MFP.

L'instruction du dernier chantier stratégique : la MFP dans son environnement

Après la consultation lancée auprès des mutuelles à l'été 2021 et un séminaire de travail en septembre, la fin de l'année 2021 et le 1er semestre 2022 ont été particulièrement marqués par la réflexion sur la place de la MFP dans l'environnement mutualiste. Un Comité de pilotage conjoint MFP/FNMF a travaillé à la fois sur l'orientation politique du projet ainsi que sur les différents « champs des possibles ». Un échange avec les présidents le 3 mai a permis de définir une orientation commune et de préparer, sur cette base, les travaux du Conseil d'administration du 4 mai 2022. Une nouvelle consultation des mutuelles sera lancée à l'issue de ce conseil en vue, après retour des mutuelles, d'une assemblée générale dédiée à ce point prévue le 12 juillet prochain.



CONSTRUIRE DANS UN CONTEXTE SI PARTICULIER ...

Réforme du code du travail, création d'un système universel de retraites, 100% Santé, loi Grand âge, attractivité des services publics... En 2017, lors de son accession à la présidence de la République, Emmanuel Macron promettait un vaste programme de transformation du champ social. Mais crises sociale, sanitaire et économique sont vite venues contrarier les projets du chef de l'État.

À QUELQUES JOURS DE LA FIN DE SON MANDAT, **QUEL BILAN SOCIAL PEUT-ON DRESSER ?**

**UN QUINQUENNAT 2017 – 2022 MARQUÉ DE
BOUT EN BOUT PAR LES CRISES**

D'abord c'est la crise des Gilets jaunes qui étonne d'abord puis surprend et inquiète par ses débordements de violence, puis c'est la grève des transports publics d'une durée record de six semaines qui fait suite au projet de réforme des retraites, mal préparé, mal expliqué, puis c'est un virus dévastateur mondial qui engorge les services de réanimation des hôpitaux et pousse la France au confinement en mars 2020, puis, ce sont les campagnes de vaccination de 2021 marquées par le mouvement des « anti-pass sanitaire » et puis, enfin, 2022, qui s'ouvre avec l'invasion de l'Ukraine par la Russie ...



COTÉ FONCTION PUBLIQUE, QUE RETIENDRA-T-ON DE 2021 ?



Au-delà de la réforme de la protection sociale complémentaire qui a fortement mobilisé la MFP (confère point 2 de ce rapport), le gouvernement poursuit la mise en œuvre de la loi de Transformation de la Fonction publique d'août 2019 en ouvrant notamment la possibilité de conclure des accords collectifs avec les organisations syndicales. Le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la Fonction publique vient ainsi conforter l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 qui ouvre des possibilités de négociations que ce soit nationalement ou localement, dans la Fonction publique de l'État, de l'Hospitalière, et de la Territoriale.

PLUSIEURS ACCORDS SERONT AINSI SIGNÉS EN 2021

- Accord télétravail dans les trois versants FP signé à l'unanimité le 13 juillet 2021.
- Accord de méthode sur la conduite des négociations PSC - FPE signé à l'unanimité le 3 juin 2021.
- Accord interministériel PSC en santé signé à l'unanimité le 26 janvier 2022.
- Pré-accord de méthode sur les négociations PSC – FPT signé le 23 février 2022 (4 Pour / 1 Contre).

AU-DELÀ DE CES ACCORDS, DIFFÉRENTS DISPOSITIFS ONT ÉTÉ ADOPTÉS ET NOTAMMENT :

- La revalorisation des modalités de calcul du capital statutaire décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 – Décret n° 2021-176 du 17 février 2021. Son montant n'est plus forfaitaire mais assis sur la dernière rémunération annuelle d'activité du fonctionnaire, indemnités accessoires comprises). Mesure qui sera pérennisée dès 2022 et sans limitation de date - Décret n° 2021-1860 du 27 décembre 2021.
- L'instauration du forfait mensuel de 15 € à partir de janvier 2022 versé par l'employeur pour les seuls agents publics de l'État pour participer à la protection sociale complémentaire des agents en matière de santé (mesure transitoire dans l'attente de la mise en œuvre de la réforme progressive de 2024 dans la FPE à 2026 dans les FPT et FPH) - Décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021.
- Le premier Plan santé au travail de la fonction publique 2022 – 2025 a été lancé le 14 mars 2022, lors d'un groupe de travail présidé par la ministre Amélie de Montchalin et en présence de la députée Charlotte Lecocq.

Enfin, à noter la Conférence sociale qui s'est tenue le 14 mars dernier sur les perspectives salariales dans la Fonction publique. Les discussions devraient s'ouvrir après les élections présidentielles sur la base du rapport Peny - Simonpoli.

A suivre donc ...

EXIGEONS des paniers de couverture santé/
prévoyance de bons niveaux ... **EXIGEONS**
des solidarités effectives entre actifs et
retraités, entre membres participants et
ayants droit ...

ISSER NOS EXIGENCES À LA HAUTEUR DE NOS AMBITIONS



RÉFORME PSC DANS LA FONCTION PUBLIQUE, **DE QUOI PARLE-T-ON ?**

LE NOUVEAU CADRE JURIDIQUE QUI SE DESSINE

UNE RÉFORME ACTÉE par Ordonnance le 17 février 2021 (Ordonnance n° 2021-175).

Elle prévoit un régime transitoire de participation en santé dès 2022 pour les agents publics de l'État et un régime pérenne en santé et en prévoyance pour les 3 versants de la Fonction publique, avec une mise en œuvre échelonnée de 2024 à 2026 :

A HORIZON :

- de 2024 pour le volet participation en « santé » à l'État et 2026 dans la territoriale et l'hospitalière
- de 2025 pour le volet participation en « prévoyance » dans la seule Fonction publique Territoriale

UN ACCORD MAJEUR À L'ÉTAT : signature unanime d'un Accord de méthode le 3 juin 2021 suivi d'un Accord interministériel signé le 26 janvier 2022 par les sept syndicats représentatifs de ce versant.



UN TRAVAIL RÉGLEMENTAIRE ENGAGÉ À L'ÉTAT ET DANS LA TERRITORIALE : QU'A-T-ON « OBTENU » ?

POUR LA FPT :

un projet de décret approuvé par le CSFPT du 16 février 2022.

Est prévue la contribution minimale des collectivités à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et en prévoyance :

■ **EN SANTÉ** : un montant de référence de 30 euros, soit une participation minimale mensuelle (50%) pour chaque agent de 15 euros à compter du 1er janvier 2026.

■ **EN PRÉVOYANCE** : un montant de référence de 35 euros, soit une participation minimale mensuelle (20%) pour chaque agent de 7 euros à compter du 1er janvier 2025.

De plus, le texte prévoit une couverture à 90% du traitement indiciaire net et 40% des primes en cas d'interruption temporaire de travail et d'invalidité.

■ **TYPE DE CONTRATS** : maintien des dispositifs de 2011 (labellisation et convention de participation) et instauration possible des contrats collectifs obligatoires (au choix de la collectivité).

POUR LA FPE :

un projet de décret santé approuvé par le CSFPE le 25 février 2022 ainsi qu'un projet d'arrêté (déclinaison de l'Accord interministériel Santé) / Un accord de méthode en prévoyance.

■ EN SANTÉ :

- Une participation à hauteur de 50% de la cotisation d'équilibre (= cotisation moyenne de référence + coût de la solidarité retraité),

- Une minoration des cotisations des retraités,

- Un panier de couverture socle interministériel de bon niveau pouvant être amélioré au niveau ministériel.

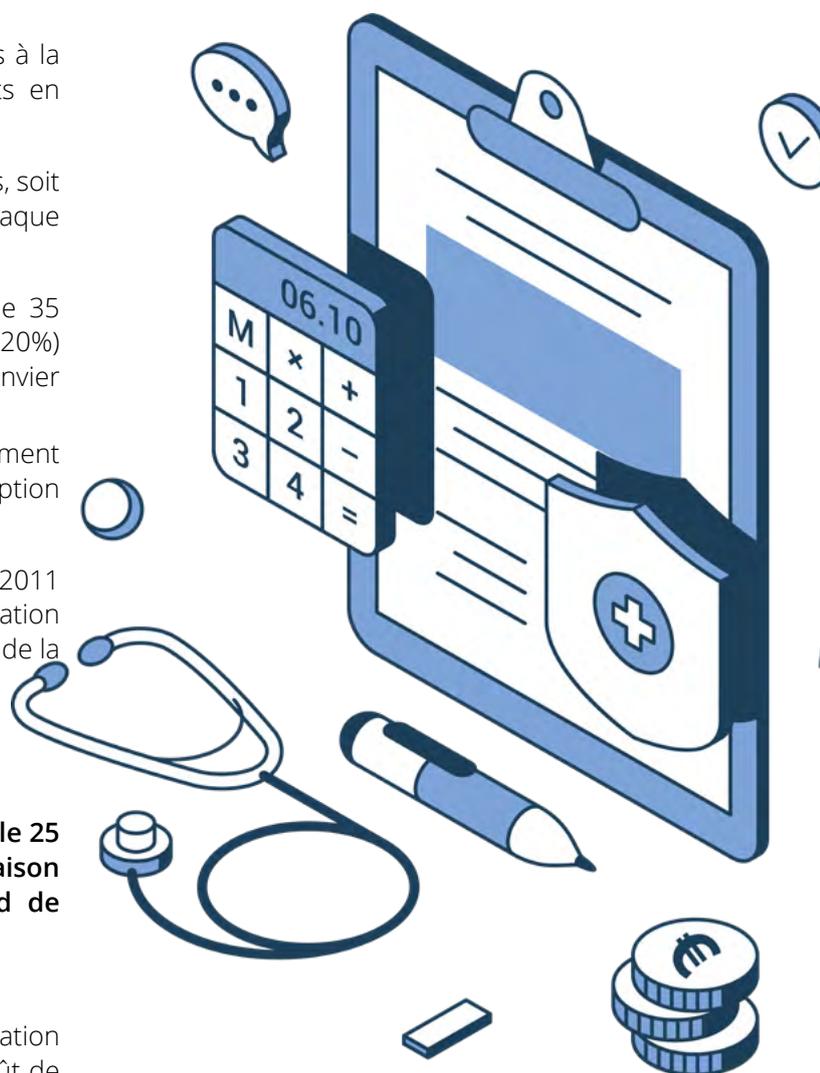
■ EN PRÉVOYANCE :

- Un accord de méthode ouvrant une négociation des droits statutaires (en priorité) et des garanties complémentaires (si nécessaires) sur les risques incapacité, invalidité, décès et inaptitude.

- L'engagement de la ministre à garantir le couplage des risques santé et prévoyance dans les futurs contrats.

- L'accord soumis à la signature des OS le 4 avril prochain pour ouverture des négociations après les présidentielles.

■ **TYPE DE CONTRATS** : Mise en place des contrats collectifs obligatoires pour les actifs auxquels les retraités pourront adhérer (force opposable des accords majoritaires).



POUR LA FPH :

une réflexion qui débute dans l'hospitalière : un seul groupe de travail entre OS des personnels non médicaux et les employeurs hospitaliers (FHF) s'est réuni le 23 novembre 2021.

Est prévue la contribution minimale des collectivités à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et en prévoyance :

■ **EN SANTÉ** : les OS se sont positionnées en faveur d'une extension et d'une amélioration des dispositifs de soins gratuits spécifiques au versant hospitalier (article 44).

■ **EN PRÉVOYANCE** : la prestation maladie versée par le CGOS vient d'être considérée (instruction juridique de la Direction juridique du Ministère de la Santé) comme relevant bien du champ d'action sociale, ce qui a permis de la sécuriser juridiquement.

QUE PENSER DE CETTE RÉFORME ?

C'EST TOUT D'ABORD UNE AVANCÉE SOCIALE MAJEURE POUR DES MILLIONS D'AGENTS PUBLICS :

réclamée depuis 2007 par la MFP et les mutuelles de fonctionnaires, l'obligation de participation financière des employeurs publics à la complémentaire des agents est enfin actée !



CET ACQUIS SOCIAL EST TOUTEFOIS À NUANCER

car si les collectivités locales peuvent maintenir le caractère facultatif de l'adhésion de l'agent, l'obligation d'adhésion des agents de l'État actifs dans un contrat collectif obligatoire est aujourd'hui actée, remettant totalement en cause le modèle mutualiste global et solidaire créé par les fonctionnaires eux-mêmes au siècle précédent !



DES POINTS DE RÉUSSITE NOTABLES :

- La participation obligatoire des employeurs fixée à la moitié de la cotisation en santé dans les trois versants de la Fonction publique et à 20% en prévoyance pour les territoriaux
- Une couverture socle santé à l'Etat de bon niveau, nettement supérieur au panier ANI
- L'inclusion des retraités aux garanties santé avec la mise en œuvre effective de mécanismes solidaires entre actifs et retraités
- Une consultation sociale à toutes les prises de décisions (tant en interministériel qu'en ministériel)
- Le maintien de dispositifs d'adhésion facultative dans la territoriale

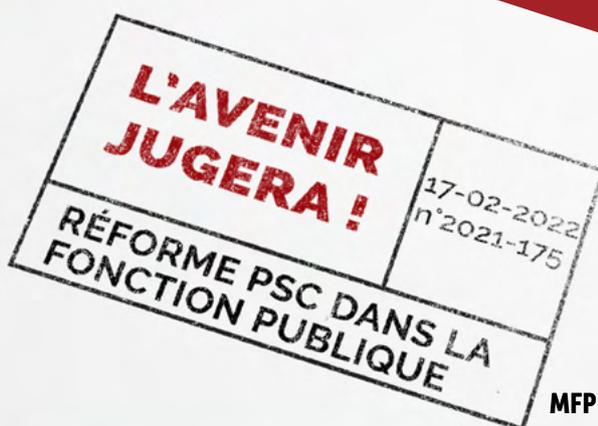
DES POINTS DE BLOCAGE :

- La fin de la liberté d'adhésion des agents de l'Etat
- Les niveaux de garanties santé et prévoyance jugés insuffisants dans la territoriale (iniquité avec l'Etat)
- Le financement très insuffisant à l'Etat des actions d'accompagnement social et de prévention
- L'instauration d'avantages fiscaux et sociaux pour les seuls contrats collectifs à souscription obligatoire (desquels les retraités sont exclus de fait)

DES POINTS ENCORE À NÉGOCIER :

- La participation financière des employeurs de l'Etat en prévoyance
- Le panier prévoyance socle complémentaire (en sus de la négociation des droits statutaires) qui à ce stade des textes n'intègre pas le risque dépendance
- Le couplage santé-prévoyance permettant des cotisations inférieures via la mutualisation des risques
- Les critères de sélection des opérateurs
- Les périmètres et champs de population des contrats
- Le nombre d'opérateurs sur un champ professionnel
- Le dispositif dans la FPH qui, à ce stade, n'a pas encore été travaillé ...

**AU FINAL : UNE MINISTRE « RENFORCÉE »,
DES SYNDICATS « EMBARQUÉS »
MAIS DES MUTUELLES ENCORE
EN ATTENTE DES MODALITÉS
DE MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME**



A GIR COLLECTIVEMENT SUR LA RÉFORME

AGIR COLLECTIVEMENT

AU SERVICE DE LA PROTECTION
SOCIALE DES AGENTS PUBLICS ...

EN FAVEUR D'UN MODÈLE SOCIAL
SOLIDAIRE ...

POUR DÉMONTRER L'UTILITÉ SOCIALE
DES MUTUELLES DE LA FONCTION
PUBLIQUE ...

DES POSITIONS COMMUNES DÉFINIES CONJOINTEMENT AVEC LES MUTUELLES

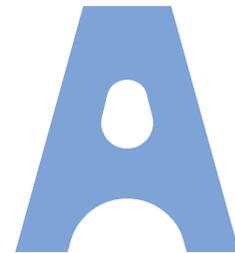
Dans le prolongement du Plaidoyer PSC MFP remis à la Ministre Amélie de Montchalin en décembre 2020, la MFP a réuni en 2021, tant que de besoin, les mutuelles de son tour de table au sein de groupes de travail dédiés à faire consensus autour des questions clé de la réforme :

- l'opposition au seul contrat éligible à la participation : collectif obligatoire dans la FPE
- les mécanismes de solidarité
- les conditions d'accès des retraités aux futurs dispositifs
- la définition des grilles de garanties santé, de la prévention et de l'accompagnement social
- les critères de sélection des opérateurs ...

En 2022, un premier groupe de travail inter-versant a été constitué pour notamment aborder la future négociation prévoyance statutaire qui s'ouvre dans les trois versants.

UN OBJECTIF DOUBLE :

- Faire consensus sur les combats à mener, sur les amendements à porter
- Relayer auprès des pouvoirs publics les positions et propositions de ses mutuelles membre



DES LIENS DE CONFIANCE TRÈS RESSERRÉS AVEC LES ORGANISATIONS SOCIALES FONCTION PUBLIQUE

- De nombreuses réunions à la demande des OS : une dizaine de réunions se sont tenues entre juin 2021 et mars 2022
- Une participation très forte de tous les syndicats représentatifs de la Fonction publique
- Des échanges fructueux à la fois politiques et techniques ayant notamment permis d'avancer sur les objectifs de solidarité actifs-retraités
- Une session de formation sur la complémentaire santé et les besoins de couverture des agents ayant notamment permis d'obtenir à l'Etat un panier socle de qualité

UN OBJECTIF DOUBLE :

- Donner aux OS les éléments d'informations nécessaires pour permettre des prises de décisions éclairées
- Décomplexifier les sujets tant au niveau technique que juridique

DES RENCONTRES INSTITUTIONNELLES AVEC LES POUVOIRS PUBLICS ET LES PARLEMENTAIRES

- Des rencontres et échanges réguliers avec la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, son cabinet et la DGAFP
- Une mobilisation parlementaire forte sur le PLFSS 2022 et notamment la disposition (devenue l'article 16 de la loi de financement) qui n'ouvre les exonérations fiscales et sociales sur la participation financière des employeurs publics qu'aux seuls contrats collectifs à adhésion obligatoire, lésant ainsi les autres dispositifs de couverture pourtant ouverts par l'ordonnance de cadrage de février 2021 !

- Plus de 300 élus ont porté les deux types d'amendements proposés par l'Union.
- Des dizaines d'amendements ont été débattus à l'Assemblée nationale et au Sénat.
- Républicains, Socialistes et apparentés, UDI et indépendants, Gauche démocrate et Républicaine, Territoires et Libertés, Agir ensemble et « Non inscrit » ... les groupes politiques ont été nombreux à s'engager.
- 6 amendements font mention explicite de la collaboration avec la MFP !

POINT D'ORGUE DES TRAVAUX - LE COLLOQUE DU 15 DÉCEMBRE AVEC ACTEURS PUBLICS

Le Colloque MFP, point d'orgue de l'année 2021 : « **Big Bang de la PSC. Quels impacts à venir dans la Fonction publique ?** » ... un événement pour marquer les victoires du mouvement mutualiste fonctionnaire mais aussi faire le point sur les avancées réelles et pointer les dangers de la réforme...

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DES ACTES SUR LE LIEN SUIVANT AVEC L'INTERVENTION EN DIRECT DE LA MINISTRE AMÉLIE DE MONTCHALIN.
WWW.MFP.FR/PRESSE/ACTES-DU-WEBINAIRE-MFP-BIG-BANG-DE-LA-PSC15-DECEMBRE-2021/



Toutes ces actions de réflexions, d'expertises, d'échanges, de formation expliquent pour partie que l'accord interministériel en santé satisfait sous certains angles des revendications attendues depuis longtemps par le mouvement mutualiste fonctionnaire : bon niveau de couverture en santé, ouverture des dispositifs de couverture aux retraités, renforcement des solidarités intergénérationnelles (en évolution par rapport aux premières versions des textes), gouvernance syndicale confortée dans le suivi des contrats... **LES INVISIBLES REDEVIENNENT VISIBLES !**



ENFORCER LE LIEN DÉMOCRATIQUE

RASSEMBLER
AUTOUR D'UN
PROJET...
**FORMER ET
INFORMER...**
ACCOMPAGNER
LES MILITANTS...

Après le renouvellement des militants en région au 1er semestre 2021 sur la base d'un réseau entièrement rénové, professionnalisé et plus agile, le 2ème semestre 2021 et le 1er semestre 2022 ont été largement consacrés à la formation et à l'échange.

DES INTERRÉGIONALES 2021/2022 POUR BÂTIR ENSEMBLE SUR TOUT LE TERRITOIRE

Après la réunion des militants des Bureaux régionaux l'après-midi de l'AG 2021, 6 sessions d'interrégionales (ensemble de la Métropole) ont réuni quelque 400 militants élus ou désignés par les Mutuelles.

Deux interrégionales DOM sont d'ores et déjà fixées le 6 mai prochain.

Les missions de la MFP

ir d'expériences terrain et initiatives locales

tions des militants

DES MILITANTS FORMÉS, ENCADRÉS ET « NOURRIS »

Au-delà des réunions statutaires du réseau (CFR et BR) et conformément aux engagements pris, des « webinaires » métiers ont été organisés dès le mois de juillet par les pôles Influence, Conventionnement et Accompagnement social, réunissant les coordonnateurs métiers autour des problématiques spécifiques et techniques.

Plus de 20 webinaires se sont ainsi tenus avec des taux de participation particulièrement élevés.

Par ailleurs, les « Fils Actu réseau » ont été adressés à l'ensemble de ces militants permettant à chacun d'entre eux de suivre les actualités liées à la protection sociale et les travaux des métiers MFP.



ÉGOCIER LA POLITIQUE CONVENTIONNELLE

AVEC LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

UNE REPRISE PARTICULIÈREMENT RÉUSSIE DES CONVENTIONS CHM

Un bilan très satisfaisant en matière de reconduction d'accords conventionnels alors même que les conditions d'application du RFH sont plus exigeantes à l'égard des établissements en termes de différenciation sur le tiers payant et de prestations améliorées par rapport au dispositif CHM.

Des liens consolidés avec les établissements de santé et des tarifs de chambre particulière maintenus sur plusieurs années sans revalorisation, pour la plus grande satisfaction des adhérents

- **363** renégociations CHM traitées
- **115** accords conventionnels reconduits à l'identique
- Seules **5** dénonciations d'accords en 2021
- **370** dossiers seront traités en 2022
- **1/3** de notre « portefeuille » d'établissements conventionnés renégocié en 2 ans (sur environ 2200 conventions RFH au total)
- Une activité **très dense** réalisée sans recrutement de nouveaux ETP (réaffectation de ressources en interne et mise à disposition partielle de deux collaborateurs des Unions Régionales de la FNMF)

MAIS DES DIFFICULTÉS DE PLUS EN PLUS PRÉGNANTES :

- Des groupes de santé de plus en plus concentrés affichant des tarifs prohibitifs, rendant le conventionnement de plus en plus ardu, voire impossible dans certains cas.
- La généralisation du tiers payant avec l'arrivée de ROC, dispositif de dématérialisation des échanges avec les établissements privatant le RFH d'un levier essentiel pour conventionner.

UNE FORTE MOBILISATION DES ÉLUS EN RÉGION POUR RÉUSSIR LE RELAIS ENTRE CHM ET RFH

- **Des sessions de formation aux techniques de la négociation conventionnelle particulièrement appréciées** : plus de 200 élus ont participé à la fois aux sessions généralistes dédiées au système de santé et son organisation qu'à celles plus techniques (enjeux, préparation des rendez-vous, argumentaires de négociation, jeux de rôles).
- **Une "brigade" d'élus expérimentés a été créée pour poursuivre l'accompagnement dans le temps.**
- **Un vrai succès d'audience** lié au vif intérêt suscité notamment par les jeux de rôles, largement plébiscités par les participants, d'autres sessions de formations courant 2022 pourront être reconduites.



DES ÉVOLUTIONS NÉCESSAIRES DANS UNE OFFRE DE SOINS DE PLUS EN PLUS CONCENTRÉE

EN
PERSPECTIVE

- **Augmentation de la prise en charge de la chambre particulière pour l'ensemble des disciplines de 5 € par jour d'hospitalisation** (sauf la Maternité qui reste à son montant actuel de 50 €). Pour toutes les disciplines, MCO Maternité, Psychiatrie et SSR, **le reste à charge maximal est inférieur à 20 € par jour.**
- Perspectives d'évolution du RFH vers un véritable **service** à l'adhérent et un accompagnement fiabilisé, utilisé et efficient dans l'intérêt de toutes les parties prenantes (adhérent – hôpital et mutuelle).
- **Réflexion sur la prise en charge en ambulatoire** et perspectives d'intégrer les actes de médecine en ambulatoire dans le cadre du RFH.

NITIER DE NOUVEAUX PARTENARIATS D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET DE PRÉVENTION

DE L'ACTION SOCIALE À L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Développant des partenariats ayant vocation à accompagner les bénéficiaires à divers moments de la vie, la Commission Action sociale s'appelle désormais Commission Accompagnement Social.

UN RÉSEAU FORMÉ À L'APPUI DE LA DYNAMIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Des webinaires de formation, animés par l'équipe du siège, se sont tenus au cours du 2e semestre 2021. Grâce à ces liens resserrés, les 27 coordonnateurs sont « outillés » et accompagnés pour porter l'accompagnement social MFP au cœur des CFR et Bureaux, auprès des militants, mais également à la connaissance des partenaires locaux. Cette nouvelle proximité a d'ailleurs d'ores et déjà permis d'initier des contacts particulièrement intéressants avec les acteurs sociaux régionaux.

UNE NOUVELLE PAGE INTERNET, VITRINE DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL MFP

Sans dénaturer l'harmonie générale du site internet MFP, la page consacrée à l'accompagnement social a été enrichie et réorganisée pour la rendre plus attrayante et la plus utile possible pour les visiteurs.

Désormais, à partir du site MFP rubrique Engagement social, les internautes peuvent accéder aux replays des différentes visioconférences MFP, visiter les sites des partenaires de la MFP, s'inscrire aux actions à venir, ou encore prendre connaissance des différents supports de communication créés par la MFP.

L'OFFICIALIZATION D'UN NOUVEAU PARTENARIAT

avec la **signature de la convention cadre MFP - Silver Valley en septembre 2021**. Les retraités « MFP » viennent ainsi agrandir la communauté Open Lab des quelque 9 000 seniors de la Silver Valley, et l'enrichir de leur expérience d'agents au service du public. En participant aux échanges, ils contribuent à l'avancement de solutions sur des sujets aussi variés que l'habitat, l'âgisme, l'alimentation, l'engagement bénévole, ...





DES VISIOCONFÉRENCES PLÉBISCITÉES

19 réalisées entre mars et décembre 2021 réunissant plus de **2500 participants** (73% FPE, 14 % du Régime Général, et 5 % de FPT) et 48% de 60 à 69 ans.

UN PARTENARIAT AVEC LA CNAV SANS CESSÉ REINVENTÉ

avec l'intégration de deux nouvelles CARSAT (Aquitaine et Pays-de-la-Loire), et des actions à nouveau en présentiel, très attendues des seniors tels les Forums « Bien vivre sa retraite » ou « Préparer et accompagner le deuil », des Spectacles « Avant, j'étais vieux » et des ateliers « Bienvenue à la retraite », ainsi que des Conférences « lien intergénérationnel et la cohabitation intergénérationnelle solidaire » et « mémoire ».

UN PARTENARIAT AVEC COHABILIS QUI MONTE EN CHARGE :

de nouveaux binômes constitués !
- Convention MFP / Cohabilis / UMR signée le 16

novembre 2021, pour augmenter encore la notoriété de la Cohabitation Intergénérationnelle solidaire (CIS)

- Constitution de 10 binômes (jeune/senior) en 2021
- Association de la MFP à la semaine de la cohabitation intergénérationnelle solidaire, au mois de juin 2021.

UN PARTENARIAT AVEC LA FÉDÉRATION CRÉSUS ALSACE QUI ÉVOLUE

avec un cycle de visioconférences sur la thématique « Relation à l'argent, gestion du budget familial : comprendre pour prévenir et agir ».

UN PARTENARIAT AVEC MAHMIQUE QUI INNOVE

avec la réflexion en cours sur l'association des seniors à la garde d'enfants des agents en horaires atypiques : lancement fin 2021 d'une communication commune Mahmique/MFP à destination des seniors de la Fonction Publique afin de les sensibiliser sur le sujet et leur proposer de garder des enfants d'agents publics, contre un complément de revenus. A suivre ...

E CLAIRER ET PORTER LE DÉBAT AUTOUR DES FRAGILITÉS SOCIALES DES AGENTS PUBLICS

Le cadre de la réforme est posé. Il doit maintenant être amélioré et ajusté par un dialogue régulier avec les pouvoirs publics et les différents acteurs du dossier. Mais **au-delà de ce travail de fond mené par la MFP pour accompagner la réforme dans sa mise en œuvre**, des projets de communication se dégagent.

TROIS GRANDS ENJEUX POUR 2022

**RÉAFFIRMER LE POSITIONNEMENT MFP,
UNION « INDISPENSABLE POUR DES ÊTRES
INDISPENSABLES » !**

Ce slogan au cœur de la communication depuis des années est plus que jamais d'actualité. Il accompagnera utilement un nouveau projet de film et les visuels associés sur la thématique « **LES DÉSAGRÉGÉS** », dans la continuité du précédent film « Les Invisibles ».



**POURSUIVRE ET DÉVELOPPER
L'ÉTUDE DES FRAGILITÉS SOCIALES
DES AGENTS PUBLICS AU TRAVERS DE
L'OBSERVATOIRE MFP**

■ **UNE NOUVELLE ENQUÊTE EN COURS** sur l'état de santé des personnels qui préoccupe toujours avec une actualité prégnante et récurrente sur le malaise des personnels publics dans l'exercice de leurs fonctions :

- Explosion du nombre d'accidents au travail,
- Suicides récurrents,
- Rythmes de travail accrus,
- Manque de moyens,
- Conditions de travail dégradées,
- Maladies et mal-être professionnels

■ **UN AXE NOUVEAU D'ANALYSE SERA INTÉGRÉ AU MILLÉSIME 2022** : quel est le regard des agents sur la réforme de la PSC et plus particulièrement sur la mesure transitoire dont bénéficient les agents de l'Etat depuis le 1er janvier 2022. Un axe pertinent qui pourra utilement alimenter nos réflexions et éléments de langage à destination des pouvoirs publics.

CONFORTER L'EXPERTISE DE LA MFP SUR LA SANTÉ DES AGENTS PUBLICS : UNE 3ÈME ÉDITION DU MOOK ATTENDUE POUR LE SECOND SEMESTRE 2022 !

L'ouverture sera axée sur des thèmes forts comme :

LES FRAGILITÉS des agents (mise en exergue des résultats de la nouvelle étude, témoignages...)

L'EXEMPLARITÉ du modèle mutualiste

LA SOLIDARITÉ (protection des retraités, importance de l'action sociale/de la prévention et de l'accompagnement...)

L'ACCESSIBILITÉ à une prévention renforcée (médecine du travail, équipements de protection individuelle, EPI...) ...

R REPENSER NOS MODES DE FONCTIONNEMENT

■ S'ADAPTER POUR MAINTENIR LA VIE DÉMOCRATIQUE MUTUALISTE

Des instances réunies à distance :

Comme pour l'année 2020, 2021 a permis de maintenir la vie démocratique via les prises de décisions à distance avec des taux de participation souvent supérieurs à ceux des réunions en présentiel (AG, CA, BF, Commissions métiers, CFR, Groupes de travail...)

■ GARDER LE LIEN À TOUT PRIX

Une équipe de collaborateurs soudés et en ordre de marche

- Mise en place d'une charte d'expérimentation du télétravail au 1er octobre 2021. Fort des premiers enseignements très positifs du télétravail lié au confinement de 2020, la MFP a mis en place pour 6 mois une expérimentation de télétravail d'une journée hebdomadaire fixe. A l'issue soit au 1er avril 2022, un bilan sera tiré avant de lancer l'accord de télétravail.
- Protocole sanitaire : obtention de deux jours de « continuité d'activité à distance » durant toute la période de volatilité du virus, conformément aux recommandations des pouvoirs publics.
- Interruption des plages obligatoires de badgeages
- Rappel du protocole sanitaire et des gestes barrière pour les salariés en passage sur le site et octroi de masques.

Examiner la place de la MFP dans son environnement mutualiste et expertiser notamment l'ensemble des scénarios de rapprochement possible avec la Mutualité française, représente le dernier chantier de la Réflexion stratégique Horizon 2020 de la MFP.

Après la consultation lancée auprès des mutuelles à l'été 2021, et un séminaire de travail le 21 septembre, le 1er semestre 2022 a été largement consacré aux travaux d'expertises et d'échanges avec les mutuelles. Le Comité de pilotage en charge de ce projet, rassemblant la MFP et la FNMf, a travaillé sur les différents champs possibles.

OÙ EN EST-ON ?

UNE ORIENTATION POLITIQUE DU PROJET MFP/FNMf STRUCTURÉE

« Alors que la santé est désormais au premier plan des préoccupations, nos deux Fédérations ont décidé d'engager un rapprochement fort. Actrices historiques d'une protection sociale solidaire et inclusive, nous avons coopéré tout au long des travaux sur la Protection Sociale Complémentaire des agents publics. Cette expérience et les atouts de notre travail commun nous invitent à prolonger et densifier nos coopérations.

■ MUTUALISER NOS ACTIONS POUR GAGNER EN INFLUENCE.

Dans une société de la communication et de l'influence, nous devons agir ensemble pour peser sur les problématiques relevant de la Fonction publique. Aux côtés des organisations syndicales, dans une relation permanente avec les employeurs publics, notre force dépendra de notre capacité à mutualiser nos réflexions et actions.

Rassemblons nos énergies, notre créativité et nos capacités d'innovations pour nous inscrire durablement comme acteurs de la santé, de la prévention au parcours de soins, et comme partenaire des agents et employeurs publics.

■ RASSEMBLER L'ENSEMBLE DES MUTUELLES DES AGENTS PUBLICS.

Sous l'effet d'une banalisation réglementaire et d'une concurrence accrue, le paysage mutualiste

évolue. Les mutuelles protégeant les agents publics ont participé à ce mouvement et de nombreux changements sont intervenus. Mais une constante demeure : notre identité professionnelle.

Il est de notre responsabilité de recréer un espace de travail le plus rassembleur possible, un espace politique de reconnaissance réciproque de toutes les mutuelles des agents publics, une animation militante sur les territoires.

Nous ne pouvons prendre le risque d'une expression diffuse de voix mutualistes, elle obérerait notre capacité à défendre le statut de la fonction publique et les agents publics.

■ PLACER LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS DES AGENTS PUBLICS AVANT LES ENJEUX CONCURRENTIELS.

A une vision technocratique des réformes de la Fonction publique, nous avons opposé une connaissance des agents publics, de leur quotidien au travail et de l'impact de celui-ci sur leur santé. Nous avons formulé des propositions issues du vécu des agents publics et de leur Statut.

C'est dans l'intérêt des agents que nous agissons, dans la perspective de promouvoir une protection sociale fondée sur la solidarité (intergénérationnelle, familiale et de revenus), pour répondre aux enjeux de santé et aux nouveaux besoins sociaux auxquels les agents sont confrontés. »

DES PRÉREQUIS VALIDÉS



DEUX SCENARII EXPERTISÉS

SCENARIO 1

LE CERCLE DES MUTUELLES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ce scénario prend appui sur l'existence de cercles de mutuelles.

Le fonctionnement des cercles est du ressort du secrétariat général et des services de la FNMF. Les cercles n'ont pas de représentation dans les instances, ni de formalisme spécifique, ils vivent au gré de l'actualité et se réunissent plusieurs fois par an.

A l'instar du « cercle des mutuelles « épargne – retraite - prévoyance », il serait institué un cercle des mutuelles de la Fonction publique, permettant ainsi de constituer un espace d'expression politique dédié aux problématiques des agents des services publics. Cet espace s'apparenterait à un laboratoire d'idées.

Ce scénario pourrait illustrer une coopération renforcée entre les deux entités.

SCENARIO 2

LE CONSEIL DES MUTUELLES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ce scénario est une création et vise à cumuler les avantages des scénarii 1 et 2.

Il instaurerait un « conseil des mutuelles de la Fonction publique », impliquant un formalisme spécifique et une représentation dans les instances.

Son fonctionnement s'appuierait sur les services de la FNMF.

Outre la définition d'une doctrine mutualiste et sa promotion et des travaux typiques d'un laboratoire d'idée, le Conseil MFP pourrait mettre en œuvre des expérimentations utiles aux agents des services publics.

Ce scénario pourrait illustrer une combinaison des deux entités.



DEUX MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU SCENARIO 2

- La mise en œuvre directe du scénario Conseil des mutuelles
- ou
- Le passage transitoire par une phase de mise en œuvre du Cercle des mutuelles

Ces modalités ainsi que le calendrier de mise en œuvre seront soumis à la validation des instances

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

18 mutuelles ou unions
de mutuelles de la
Fonction publique



**DES COMPTES 2021
LÉGÈREMENT DÉFICITAIRES**



RÉPARTITION BUDGÉTAIRE 2021

5 millions
d'assurés et
ayants-droit
RÉGIME OBLIGATOIRE

6 milliards de
prestations
versées
RÉGIME OBLIGATOIRE

Poids respectifs des activités,
des charges communes,
des locations et charges
immobilières (dont les
taxes liées aux locaux), des
amortissements et de la
gestion de la paye externalisée

11,4%
FRAIS IMMOBILIERS

1,9%
AMORTISSEMENTS

24,6%
CHARGES COMMUNES

27,4%
INFLUENCE

10,2%
ACTION SOCIALE

24,3%
CONVENTIONNEMENT HOSPITALIER

0,1%
RÉGIME OBLIGATOIRE

0,2%
SERVICES RENDUS AUTRES ENTITÉS

TENDANCES ET CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI PUBLIC EN 2019

SOURCE : DGAFP NOVEMBRE 2021

L'emploi public en 2019 représente 5,61 millions d'agents en activité, soit une augmentation de 0,8% par rapport à 2018. Sur 10 ans, entre 2009 et 2019, les effectifs de la FP ont progressé de 0,4% par an en moyenne, soit un taux inférieur à celui de l'emploi total en France (0,7%).

■ **LA FPE REGROUPE 2,491 MILLIONS D'AGENTS, dont 79,1% au sein des ministères (soit 1.971.050 agents) et 20,9% au sein des EPA (soit 520.437 agents).**

La croissance de l'emploi en 2019 dans la FPE est portée, comme les années précédentes, par quatre ministères prioritaires dans le projet de loi de finances relatif à cette année (Éducation, Intérieur, Armées et Justice) :

- + 21.000 postes à l'Éducation nationale (y compris les EPA sous sa tutelle)
- + 2.200 à l'Intérieur et Outre-mer
- + 1.700 aux armées
- + 800 à la Justice

En 10 ans, les effectifs de la FPE ont stagné (0% d'évolution moyenne par an). Les effectifs des EPA ont augmenté en moyenne de 4,1% par an, alors que ceux des ministères ont baissé en moyenne de 0,8% par an.

- 18,8% des agents sont contractuels
- 23,4% d'agents sont à temps partiel
- 56,6% des agents sont des femmes
- 55,9% des agents relèvent de la catégorie A (99,7% des enseignants), 23,6% de la catégorie B et 20,5% de la catégorie C
- L'âge moyen des agents est de 42,9 ans

■ **LA FPT REGROUPE 1,935 MILLION D'AGENTS, dont 71,6% au sein des collectivités territoriales (soit 1.386.305 agents) et 28,4% au sein des EPA locaux (soit 549.130 agents).**

En 10 ans, la FPT a vu ses effectifs progresser de 0,7% par an.

- 21,1% des agents sont contractuels
- 25,5% d'agents sont à temps partiel
- 61,3% des agents sont des femmes
- 12,5% des agents relèvent de la catégorie A, 11,9% de la catégorie B et 75,5% de la catégorie C (soit 4 agents sur 5)
- L'âge moyen des agents est de 45,5 ans

■ **LA FPH REGROUPE 1,184 MILLION D'AGENTS, dont 87,4% travaillent à l'hôpital (soit 1.034.712 agents), 9,1% en établissements pour personnes âgées (soit 107.254 agents) et 3,6% en établissements sociaux et médico-sociaux (soit 42.372 agents).**

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

- 20,9% des agents sont contractuels
- 23% d'agents sont à temps partiel
- 78% des agents sont des femmes
- 37,5% des agents relèvent de la catégorie A, 14,5% de la catégorie B et 48,0% de la catégorie C
- L'âge moyen des agents est de 42,0 ans



PERSPECTIVES 2022

SOURCES : DOSSIER DE PRESSE DU PLF 2022

Pour 2022, le Gouvernement poursuit le réarmement des missions régaliennes et stratégiques de l'Etat en renforçant les effectifs de la justice, des armées, de la police et de la gendarmerie avec la création de 2.158 ETP.

Au total, sur la durée du quinquennat, les effectifs du ministère de la Justice auront augmenté de 7.400 ETP.

En 2022, les effectifs du ministère des Armées seront renforcés de 492 emplois ETP et pour ceux de la police et de la gendarmerie, le plan de création de 10.000 emplois sera atteint.

LA POURSUITE DE LA STABILISATION DES EFFECTIFS DE L'ETAT ET DE SES OPERATEURS

Toutefois, dans un contexte d'urgence sanitaire et économique, la poursuite de la transformation et de la modernisation entraîne une baisse maîtrisée des effectifs de l'Etat : le solde global des créations et des suppressions d'emplois s'élève en effet à - 509 ETP (+767 au sein des ministères et -1.276 au sein des opérateurs).

En définitive, sur le quinquennat, le nombre d'emplois de l'Etat et des opérateurs est maintenu à un niveau quasi-stable (-1.249 ETP, soit -0,05 % des effectifs présents en 2017).

LES PRINCIPALES CREATIONS D'EMPLOIS CONCERNENT :

- Le ministère de la Justice : création de 720 ETP dans le cadre de la loi de programmation de la justice 2018-2022.
- Le ministère de l'Intérieur : création de 946 ETP pour renforcer les forces de police et de gendarmerie
- Le ministère des Armées : 492 postes seront créés, conformément à la loi de programmation militaire, notamment dans les domaines du renseignement et de la cyberdéfense
- Les opérateurs du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : plus 650 ETP dans le cadre de la première année de la loi de programmation pluriannuelle.

DES SUPPRESSIONS NETTES D'EMPLOI

sont prévues à hauteur de 1.753 ETP dans les ministères dont 1.483 ETP au seul ministère de l'Economie, des finances et de la Relance.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

au 08/06/2022

ALHERITIERE Marc	MNT	Secrétaire Général Adjoint
AUZERAY Christelle	MGEN	
BESOZZI Laurent	MNT	Vice-Président
BIENFAIT Corinne	CNG-MG	
BOUQUET Fabrice	MGEN	
BRICHET Serge	Mgéfi	Président
CARON Bruno	Mgéfi	Secrétaire Général Adjoint
CAZAUX-ROCHER Patrice	CDC Mutuelle	
CHAPUIS Jean-Pierre	UNMFT	
CHAUBET Stéphanie	UGM FP AG2R LM	
COHENCA Anne-Marie	MNT	Vice-Présidente
COMBE Dominique	MASFIP	Trésorière Générale
DAUBAGNAN Jean-Luc	Mgéfi	
DOMINICI Louis	MAEE	
DORCHIES Stéphane	MGEN	
DOYEN Alain	MNT	
GOUZOUGUEC Stefan	MGEN	
LAFOND Christophe	MGEN	Trésorier Général Adjoint
LAMARRE Frédérique	MGEN	
LECAUDEY Marcel	MCF	
MOREIRA Carole	UNS	Vice-Présidente
MORINEAU Nadine	MDD Atlas	
NOVELLI-LEMOINE Céline	MNFCT	
OLLIVIER-LANNUZEL David	KLESIA Mut'	Vice-Président
PITRE Mickaël	MGEN	
PONS Pascal	MGEN	
PONTE-GARCIA Olivier	MGEN	
QUERCIOLI Didier	MGEN	Secrétaire Général
QUINIO Jean-Yves	MGAS	
RONDOT Isabelle	MGEN	Vice-Présidente
TREFLEZE Régine	MCDef - Groupe Klésia	
TURY Brigitte	Mgéfi	
VERHAEGHE Régis	MMJ	
VION Denis	Mutuelle de l'INSEE	

EFFECTIFS DES MUTUELLES MFP "MEMBRES PARTICI- PANTS" au 31/12/2021

MUTUELLES (Livre II) ET UNIONS (Livre I)

CDC MUTUELLE	4 616
KLESIA Mut'	43 475
MAEE	10 666
MCF	10 984
MGAS	56 290
MGEFI	266 971
MGEN	1 985 716
MMJ	65 995
MNFCT	40 568
MNT	442 814
UGM FP AG2R	30 558
UNMFT	25 820*
UNS	46 322
TOTAL	3 031 856

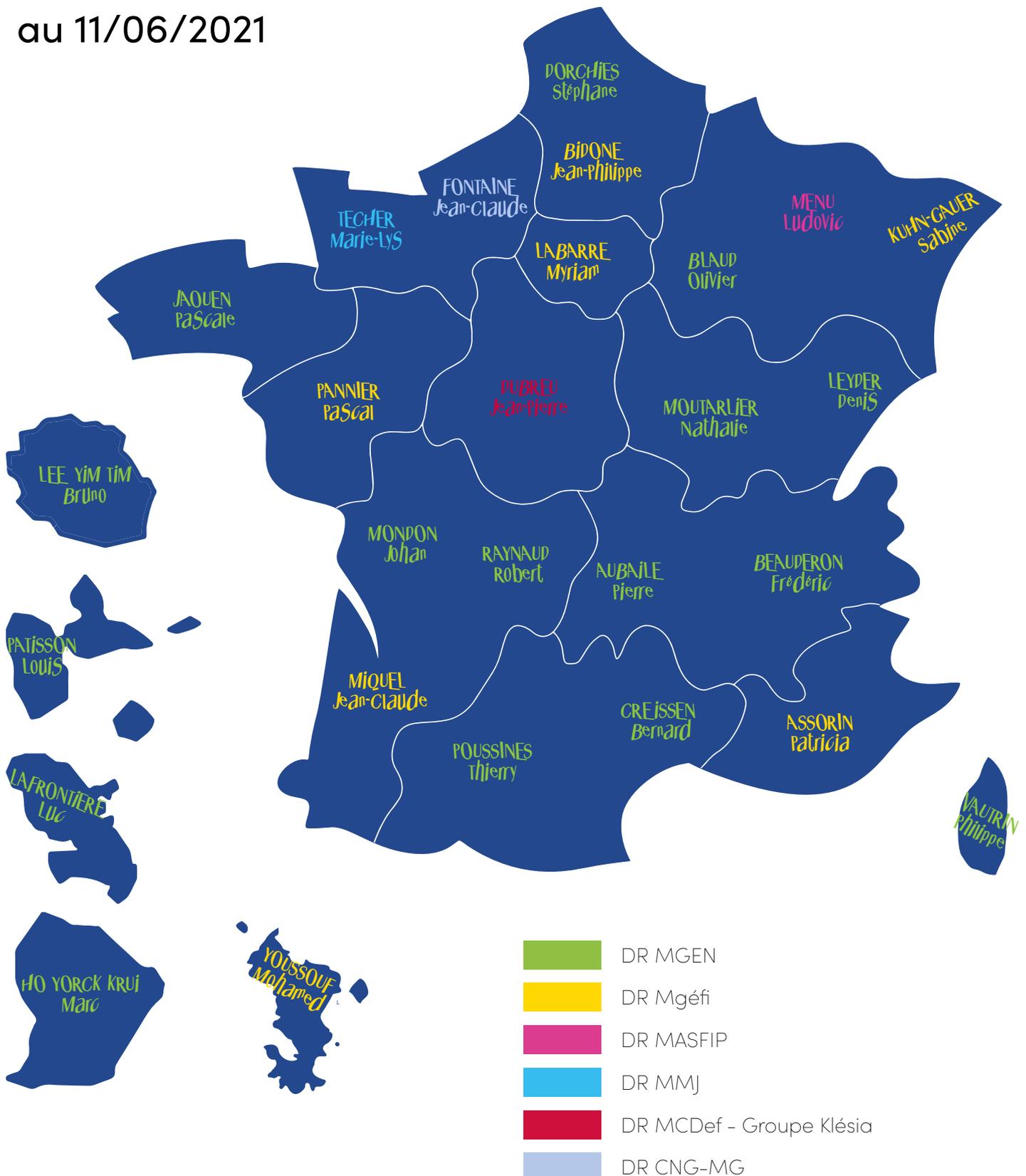
MUTUELLES (Livre III)

CNG-MG	290 612
INSEE (MGEFI)	9 543
MASFIP	218 081
MCDef - Groupe Klésia	43 475
MDD (MGEFI)	37 342

* Effectifs au 31/12/2020 (effectifs 2021 non reçus)

ORGANISATION MILITANTE

au 11/06/2021





RAPPORT
D'ACTIVITÉ

Mutualité Fonction Publique
4 Avenue du recteur Poincaré 75016 Paris
www.mfp.fr